

HET BEROEP VAN BUSCHAUFFEUR

Discussienota over werkbaarheid in kader van het pensioendebat

Maarten Hermans, Lise Szekér & Guy Van Gyes

Abstract

In deze discussienota gaan we op vraag van ACV Openbare Diensten na wat we weten over de arbeidskwaliteit en werkbaarheid van het beroep van buschauffeur. We doen dit op basis van een literatuurstudie van internationaal onderzoek, een beknopte descriptieve analyse op basis van de Eurofound *European Working Conditions Survey*, en focusgroepen met 24 délégué-buschauffeurs. We bespreken het beroep in termen van jobtypes, de specifieke jobkenmerken die—voornamelijk doorheen negatieve gezondheidseffecten—de werkbaarheid van het beroep verminderen, en de job-uitkomsten waar buschauffeurs verschillen van andere werknemers. We bespreken de bevindingen in het licht van de aanbevelingen van de Commissie Pensioenshervorming m.b.t. het bepalen van “zware beroepen”, en van de implicaties voor de vakbondsstrategie rond dit thema.

COMMENTAAR IS WELKOM maarten.hermans@kuleuven.be

KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

© 2016 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoud

1 Samenvatting	5
2 Inleiding	6
3 'Werkbare' of 'zware' arbeid – wat en hoe kunnen we daar iets van zeggen?	7
3.1 "Arbeidskwaliteit": tussen beleidsnoden en wetenschapsdebatten	7
3.2 Het concept van "zware beroepen" in het huidige pensioendebat	7
3.3 Meetinstrumenten voor "werkbaar werk" op federaal en Vlaams niveau	9
3.4 Conceptueel kader van dit rapport	10
4 Overzicht bevindingen onderzoeksliteratuur	12
4.1 Wat is er zo bijzonder aan buschauffeurs?	12
4.2 Arbeidscontext	15
4.3 Arbeidssituatie	16
4.3.1 Arbeidsomstandigheden	16
4.3.2 Arbeidsinhoud	17
4.3.3 Arbeidsverhoudingen	18
4.3.4 Arbeidsvoorwaarden	18
4.4 Stressoren als link tussen werksituatie en gezondheid	19
4.5 Individuele factoren en verwerkingsvermogen	19
4.6 Gezondheidsuitkomsten	21
4.7 Arbeidsuitkomsten: jobuitval en absentisme	22
4.8 Interventiestudies en best practices	22
4.9 Conclusie en discussie	22
5 De Belgische situatie in context: focusgroepen en Europese surveydata	24
5.1 Subjectieve beleving problematische arbeidskenmerken	24
5.2 Wat voor type job heeft een buschauffeur, en wat betekent dit?	25
5.3 Wat zijn de jobkenmerken die het beroep (minder) werkbaar maken?	26
5.4 Wat zijn de gevolgen van deze jobkenmerken en stressoren?	28
6 Conclusies en discussie	30
6.1 Algemene bevindingen	30
6.2 Beleidsgerichte en syndicale strategie	31
Referenties	34

1 | Samenvatting

We combineren drie bronnen van informatie tot een antwoord op de vraag **of en waarom de werkbaarheid van het beroep van buschauffeur problematisch zou zijn**. Met name

- een overzicht van bevindingen uit de internationale onderzoeksliteratuur;
- focusgroepen met délégué-buschauffeurs van ACV Openbare Diensten, en
- een analyse van jobkenmerken op basis van de Eurofound *European Working Conditions Survey*.

De onderzoeksliteratuur toont aan dat

- **buschauffeurs een problematische beroepscategorie** vormen, als men kijkt naar hun gezondheid en arbeidsuitkomsten.
- Deze verschillen in gezondheid zijn intrinsiek (tot op zekere hoogte) verbonden met kenmerken van de arbeidssituatie en –context waarin buschauffeurs werken.
- Het gaat bij uitstek om conflicterende kenmerken, met psychosociale stressoren tot gevolg, gelinkt aan fysieke belasting.

De focusgroepen en kwantitatieve analyse in termen van **jobtypes** contextualiseren deze bevindingen. Door het belichten van arbeidskwaliteitverhogende kenmerken geven de jobtypes een meer genuanceerd beeld. Deze kenmerken behouden of versterken, is eveneens belangrijk binnen de sociale dialoog rond werkbaarheid.

In kader van de voorstellen van de Commissie Pensioenshervorming zijn er bepaalde **aandachtspunten, specifiek voor buschauffeurs**:

- De afbakening van criteria voor “zware beroep” zijn enigszins arbitrair, hier is aandacht nodig voor minder direct meetbare criteria, bv. voor psychosociale stressoren.
- Bepaalde belastende kenmerken zijn mogelijk maar beperkt te remediëren binnen de werkcontext: een argument voor correcties via het “puntensysteem”.
- Het werkbaarheidsargument is één argumentatiegrond voor pensioencorrecties; ook het publiek veiligheidsargument en dat van intragenerationele solidariteit speelt hier.

De implicaties van deze bevindingen zijn ook afhankelijk van, en relevant voor, de **syndicale strategie**:

- Wetenschappers kunnen geen sluitende meting van “werkbaarheid” of “zwaar beroep” aanreiken. Wel een duidelijk kader, zodat de sociale partners selectieve invullingen en metingen van deze concepten kritisch kunnen evalueren.
- Remediëren op werk, of compenseren via het pensioensysteem? Dit is een principiële keuze die samenhangt met vakbondsdoelstellingen en de vraag wie de kost draagt.
- Recente ACV-initiatieven en onderzoeksbevindingen rond CAO 104 en werknemersparticipatie in innovatieprocessen, kunnen mogelijk een remediërende syndicale rol versterken.

2 | Inleiding

Met het debat over arbeidsduurverlenging terug van nooit weggeweest, en de Ronde Tafels Werkbaar Werk onderweg, is het voor verschillende werknemersgroepen een acute vraag of hun job werkbaar genoeg is om te blijven uitoefenen tot 67 jaar. Op vraag van ACV Openbare Diensten gaan we als KU Leuven - HIVA in deze nota na wat kan gezegd worden over de arbeidskwaliteit en werkbaarheid van het beroep van buschauffeur.

Om hier zicht op te krijgen, leggen we informatie samen uit drie bronnen. Ten eerste een literatuurstudie van internationaal wetenschappelijk onderzoek, en ten tweede een beschrijvende analyse op basis van de *European Working Conditions Survey* (EWCS). Ten derde hebben we in oktober 2015 i.s.m. ACV Openbare Diensten twee dagen focusgroepen gehouden met 24 délégué-buschauffeurs.

De voornaamste bevindingen uit de literatuurstudie vatten we samen in hoofdstuk 4, waarin we beknopt maar zo systematisch mogelijk samenvatten wat internationaal onderzoek ons vertelt over de vraag of buschauffeurs als beroepsgroep een uitzonderlijke positie hebben qua werkbaarheid, en zo ja, *hoe dit komt*. Deze bevindingen maken we meer concreet door ze in hoofdstuk 5 te vergelijken met bedenkingen uit de focusgroepen, en een analyse van het beroep van buschauffeur in termen van jobtypes. We sluiten af in hoofdstuk 6 met een discussie over wat deze bevindingen betekenen in termen van vakbondsstrategie.

Maar eerst gaan we in het volgende hoofdstuk in op de vraag wat de wetenschap überhaupt kan vertellen over abstracte concepten zoals “arbeidskwaliteit”, “werkbaarheid” en “zware beroepen”. We doen dit door te vertrekken van de benadering en aanbevelingen van de Commissie Pensioenhervorming, die vorig jaar een nota heeft uitgebracht over het afbakenen van “zware beroepen”.

3 | ‘Werkbare’ of ‘zware’ arbeid – wat en hoe kunnen we daar iets van zeggen?

3.1 “Arbeidskwaliteit”: tussen beleidsnoden en wetenschapsdebatten

Of het nu gaat over cao’s rond psychosociale risico’s, of het huidige debat rond werk en pensioensleeftijd, vanuit beleidszijde en voor wetgeving is er de vraag naar eenduidige en meetbare normen over "psychosociale risico's", "arbeidskwaliteit", "werkbaarheid", "zwaar werk", etc. Vanuit wetenschappelijke zijde wil men dit graag aanreiken, maar is het antwoord dat men kan bieden verbonden met fundamentele discussies over “arbeidskwaliteit”, zoals *wie* het moet meten, *bij wie* je het moet meten, en *wat* je meeneemt in je meting (Delarue, 2003; Delarue & Van Hootegem, 2003).

Deze vragen lijken banaal, maar geven substantieel andere resultaten wanneer men “arbeidskwaliteit” gaat meten. Is het iets dat een werknemer best subjectief beoordeeld, of juist iets wat een expert (objectief) meet? Stel dat een jonge buschauffeur zelf aangeeft dat hij zijn job goed ziet zitten. Is de arbeidskwaliteit dan OK, zelfs als de ergonoom er zeker van is dat hij op termijn zware rugproblemen gaat krijgen?

Is arbeidskwaliteit vooral een kenmerk van de werkplek, de werknemer of een combinatie van de beiden? In de laatste twee gevallen is het in principe moeilijk om iets te zeggen over de arbeidskwaliteit van “het beroep” van buschauffeur. Meten we de kenmerken van de arbeidssituatie, of (ook) de gevolgen en arbeidscontext? Stel dat de scores bij buschauffeurs omhoog gaan op de Werkbaarheidsbarometer, die ook de arbeidscontext van werk-privé balans meet. Als dit komt doordat de overheid investeert in kinderopvang, is het beroep van buschauffeur nu meer kwalitatief? Wat als de tegemoetkoming voor kinderopvang een deel is van een sectoraal akkoord specifiek voor buschauffeurs?

Deze wetenschappelijk verschillende visies, in combinatie met pragmatische beleidskeuzes, resulteren in een uitgebreid gamma aan concepten en meetinstrumenten. De nood voor eenduidige en meetbare normen bij beleidsactoren is er echter niet minder om. In deze discussienota proberen we deze spanning te overbruggen door zo duidelijk en systematisch mogelijk het wetenschappelijk kader dat we gebruiken (1) breed te houden en (2) expliciet te maken. In de discussie-sectie van deze nota gaan we dan beknopt in op de beleidsgerichte, pragmatische conclusies die men uit dit rapport kan halen.

3.2 Het concept van “zware beroepen” in het huidige pensioendebat

Op vraag van de federale Minister van Pensioenen heeft de Commissie Pensioenhervorming in april 2015 een aanvullend advies uitgebracht dat dieper ingaat op het begrip van “zware beroepen”, zodat het Nationale Pensioencomité zijn werkzaamheden over de objectivering van dit concept zou kunnen aanvatten (Commissie Pensioenhervorming, 2015).

In dit advies wijst de Commissie er op dat het idee van een ‘zwaar beroep’ (1) een multidimensionaal concept is dat (2) in bepaalde mate objectiveerbaar is. Een beroep is ‘zwaar’ als er een cumulatie is van welbepaalde negatieve kenmerken of risicofactoren (p. 17), waarbij men deze kenmerken dient te situeren in verschillende dimensies van de arbeidssituatie. Ter ondersteuning van dit argument van multidimensionaliteit, verwijst de Commissie naar Europees crossnationaal onderzoek van Eurfound (REF, 2014) en een omvangrijk Belgisch onderzoeksproject onder leiding van KULeuven - HIVA in opdracht van Eurofound en FODWASO (Vandenbrande e.a., 2013).

In dit Belgisch onderzoeksproject namen de onderzoekers het idee van de multidimensionaliteit van arbeidskwaliteit ter harte. Ze argumenteren dat de kenmerken van de arbeidssituatie over die dimensies niet toevallig samenhangen, maar men kan vaststellen dat ze in bepaalde patronen voorkomen. Deze patronen vormen zeven *jobtypes*, met duidelijke verschillen tussen de types in arbeidsuitkomsten zoals gezondheid, absentisme, verloop, etc. Dus voor het goed begrip van arbeidskwaliteit en haar gevolgen kan men niet naar losse kenmerken kijken, maar dient men het gehele plaatje te bekijken, waarvan jobtypes werkbare samenvattingen van zijn. Dit methodologisch werk is verder ontwikkeld (Szekér et al., 2015) en wordt momenteel aan het HIVA voor FODWASO gevalideerd op nieuwe gegevens. Voor dit rapport werken we verder op deze benadering en analyseren we in sectie 5.2 het beroep van buschauffeur in termen van deze jobtypes.

De Commissie volgt het argument van multidimensionaliteit en verwijst naar het belang van deze jobtypes in het debat over zware beroepen. In haar verdere bespreking neemt ze echter een meer beperkte benadering aan, en overloopt twee methodes om ‘zware beroepen’ te kwantificeren, nl. (1) op basis van de samenhang van het beroep met gezondheidsresultaten en (2) op basis van beduidend lagere scores op bepaalde “kwaliteitsmaatstaven” afgeleid uit de dimensies van arbeidskwaliteit.

De eerste benadering acht ze momenteel weinig realistisch wegens gebrek aan bestaande datasets en studies. Voor de tweede methode pleit ze voor “gemakkelijk verifieerbare generieke criteria”, gelinkt aan één dimensie van arbeidskwaliteit (“intrinsic job quality”, i.e. primair arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden), die best via sociaal overleg worden bepaald en “juridisch houvast” hebben in bestaande wetgeving. Bv. zware arbeidsregimes (nachtarbeid, ploegenarbeid, onderbroken uurroosters); jobs die in weer en wind uitgeoefend worden; rugbelastend werk, etc.

Dit pleidooi voor criteria die juridisch ingebed zijn in bestaande wetgeving, herinnert aan o.a. het (weinig succesvolle) pleidooi van het vakbondsfront voor de afbakening van “zware beroepen” ten tijde van het Generatiepact (Werkgroep Zware Beroepen, 2006). De (pragmatische) keuze voor criteria in bestaande wetgeving en bepaalde dimensies van arbeidskwaliteit, zoals de Commissie in bepaalde mate doet, maakt de uitkomst echter enigszins arbitrair. Zo vallen in de voorgestelde selectie de dimensies arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen grotendeels of volledig uit de boot. Dit heeft gevolgen voor de positie van de sociale partners in het huidige debat. Het argument dat men deze dimensies ook moet meenemen wanneer het gaat over werkbaarheid en zware beroepen, leidt tot een andere sociale dialoog dan het perspectief dat dit vooral of louter een kwestie is van arbeidsomstandigheden of arbeidsinhoud.

Men kan ook met oog op het goed begrip van arbeidskwaliteit in discussies rond pensioenen en tewerkstelling, vragen stellen bij het laten vallen van bepaalde dimensies van arbeidskwaliteit. Bv. een buschauffeur kan gefrustreerd zijn over zijn werkschema (dimensie arbeidsinhoud), maar er in berusten omdat hij weet dat ‘als het de spuigaten uitloopt’ hij wel inspraak heeft, direct of via zijn vakbond (dimensie arbeidsverhoudingen). Of hij kan zijn werk vermoeiend vinden, maar uiteindelijk van oordeel zijn dat het loon en de vakantieperiodes hiervoor compenseren (dimensie arbeidsvoorwaarden). Zulk een ‘inruilperspectief’ op arbeidskwaliteit ligt aan de basis van de jobtypes-

benadering, en is ook arbeidseconomisch uitgewerkt (Schokkaert, Verhofstadt, & Van Ootegem, 2009), en animeert de verdere bespreking van arbeidskwaliteit in dit rapport.

Tenslotte plaatst de Commissie ook kanttekeningen bij de objectiveerbaarheid van criteria voor ‘zware beroepen’, in bijzonder door de onderliggende subjectieve en politiek-ideologische vraag hoe een samenleving met de ‘kost’ van zware beroepen moet omgaan. Willen we inzetten op het verbeteren van de arbeidssituatie “aan de bron” (werkplek), of compenseren we werknemers hiervoor via het pensioensysteem? Deze keuze raakt ook aan de vraag wie de kost draagt—het individu, de werkgever, de samenleving—en aan vakbondsstrategie, waarop we beknopt terugkomen in de discussie-sectie in hoofdstuk 6.

De Commissie bespreekt ‘zware beroepen’, startend vanuit het (beleids)debat rond pensioenen, en de vraag rond correcties voor werknemers met belastende beroepen. In haar interne nota over de problematiek van zware beroepen (Palsterman & Lybeer, 2015) wijst het ACV er terecht op dat historisch en in de praktijk er meerdere argumentatiegronden zijn voor het idee van een ‘zwaar beroep’:

- Het *veiligheidsargument*: bepaalde beroepen kan men niet langer doeltreffend uitoefenen vanaf een bepaalde leeftijd, zonder risico voor de werknemer en/of voor derden.
- Het *werkbaarheidsargument*: bepaalde werknemers zijn “opgebrand” door hun beroep, en niet meer in staat het uit te oefenen.
- Het *argument van intragenerationele solidariteit*: sommige werknemers blijven werkgeschikt maar hebben door hun beroep (gezonde) levensjaren verloren. Door een vroeger pensioen worden ze hiervoor “gecompenseerd”.
- Het *tewerkstellingsargument*: de mogelijkheid van vervroegd pensioen, al dan niet met bijverdienoptie, is onderdeel van maatregelen om knelpuntberoepen meer aantrekkelijk te maken.

3.3 Meetinstrumenten voor “werkbaar werk” op federaal en Vlaams niveau

Parallel aan de discussie rond ‘zware beroepen’ en pensioensleeftijd, loopt ook het politiek debat rond “werkbaar werk”. Dit enigszins “wollig” en primair beleidsgericht concept kent wel reeds een sterkere inbedding op federaal en Vlaams niveau in de vorm van meetinstrumenten, recurrente bevragingen en omkaderend onderzoek.

Zo heeft op federaal niveau FODWASO het meetinstrument VOW/QFT (Vragenlijst Over Werkbaarheid / Questionnaire sur les Facultés de Travail), ontwikkeld met oog op het beoordelen van de werkbaarheid van beroepen voor oudere werknemers. Deze vragenlijst beoordeelt werkbaarheid in termen van het evenwicht tussen de eigenschappen van de werknemers en de werkvereisten (Hellemans & Van Der Linden, 2013). De vragenlijst bevat zes modules, die de psychosociale factoren, fysieke arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid, werkcapaciteit en blijfintentie beoordelen.

Op Vlaams niveau is er de Werkbaarheidsmonitor, ontwikkeld door SERV en haar paritair aangestuurde Stichting Innovatie & Arbeid. Deze werkbaarheidsmonitor is sinds 2004 reeds zeven keer afgenomen bij werknemers en zelfstandigen. Ze meet vier aspecten van arbeidskwaliteit, nl. (1) psychische vermoeidheid, (2) welbevinden in het werk, (3) leermogelijkheden en (4) balans werk-privé. Dit is een uitgesproken pragmatische benadering van arbeidskwaliteit, waarbij men oorzakelijke kenmerken uit de arbeidssituatie (bv. 3), samenneemt met gevolgen voor de individuele werknemer (nr. 1-2), en elementen uit de arbeidscontext (nr. 4).

Het is enigszins verbazend dat in de huidige discussies en de beleidsvoorstellen rond “werkbaar en wendbaar werk” er relatief weinig verwijzingen zijn naar deze bestaande meetinstrumenten, hun resultaten en het werk dat FODWASO, de SERV en de SI&A hier rond verricht hebben. Ze bieden namelijk een nuttig houvast in het denken rond, en beargumenteren van, arbeidskwaliteit. Dit in bijzonder voor de VOW/QFT, minder voor de Werkbaarheidsbarometer waarbij de pragmatische aanpak van de meting meer grondige discussies over werkbaarheid en zware beroepen bemoeilijkt.

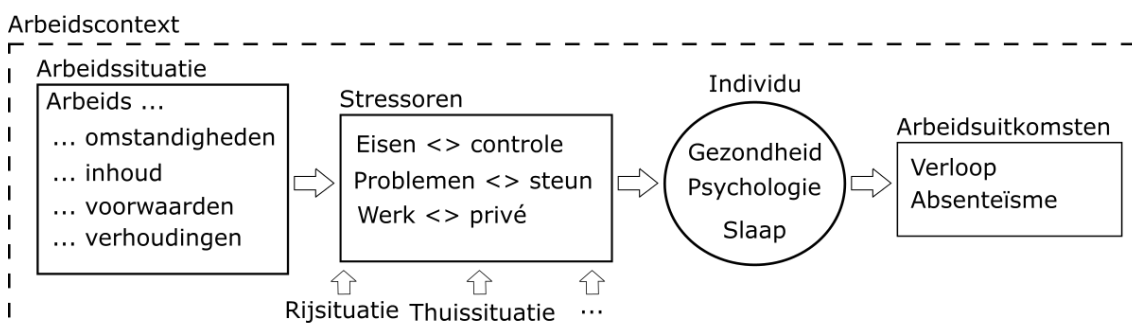
Zowel de VOW/QFT als de Werkbaarheidsmonitor is geschraagd op de oorspronkelijk in Nederland ontwikkelde “Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid” (VBBA, van Veldhoven & Meijman, 1994), en in België vooral gepopulariseerd na de introductie van het begrip psychosociale arbeidsbelasting in de arbeidswetgeving in 1996, samen met de resulterende nood om dit te meten.

De VBBA berust op een conceptueel model van arbeidskwaliteit waarin kenmerken van de arbeidssituatie doorheen vier dimensies (de oorzakelijke “vier A’s”, zie hieronder) via psychosociale stressoren, gevolgen hebben voor het welbevinden en de gezondheid van de werknemer. Deze oorzakelijke keten vat men samen als het model arbeid-stress-gezondheid (Kompier & Di Martino, 1995; Kompier & Marcelissen, 1990). Zo moet een buschauffeur aan veel eisen voldoen—veilig én tijdig rijden, én klantvriendelijk zijn—terwijl hij mogelijk weinig controle heeft over zijn werksituatie, hij zit bv. vast in het verkeer, alleen in zijn cabine. Deze spanning tussen vereisten en controle is dan een werkgerelateerde stressor, met bv. hoge bloeddruk, slaapproblemen en absentisme tot gevolg.

3.4 Conceptueel kader van dit rapport

Om dit rapport en de bespreking van de arbeidskwaliteit van het beroep van buschauffeur te structureren, verstrekken we net zoals de VOW/QFT en de Werkbaarheidsbarometer van de VBBA en haar “vier A’s”. Dit omwille van de conceptuele aantrekkelijkheid waarmee het de verschillende dimensies van de arbeidssituatie afdekt én omdat het een duidelijk onderscheid maakt tussen oorzakelijke jobkenmerken en individuele uitkomsten. Maar ook omdat het bulk van de doorgenomen studies rond arbeidskwaliteit van buschauffeurs impliciet of expliciet eenzelfde pad tussen arbeid-stress-gezondheid gebruikt, of zich adequaat in die termen laat samenvatten.

Figuur 3.1 Schematische voorstelling voornaamste determinanten van werkbaarheid van het beroep van buschauffeur



De manier waarop we naar de werkbaarheid van de job van buschauffeur kijken, is samengevat in bovenstaand schema (Figuur 1). We stellen dat binnen een *arbeidscontext* de buschauffeur een bepaalde *arbeidssituatie* kent, die men kan definiëren op basis van kenmerken in vier dimensies, de “vier A’s”:

- **Arbeidsinhoud**, bv. de werkdruk, monotone taken, autonomie, etc.
- **Arbeidsomstandigheden**: bv. fysiek ongemakkelijke omstandigheden, psychisch lastige omstandigheden door negatief contact met klanten, etc.
- **Arbeidsvoorwaarden**: bv. lonen, jobzekerheid, leermogelijkheden, perspectieven, etc.
- **Arbeidsverhoudingen**: relaties tussen collega’s, relatie met directe leidinggevers, etc.

Deze kenmerken van de arbeidssituatie kunnen onderling of in combinatie met elementen uit de arbeidscontext leiden tot *stressoren*, met een impact op de individuele buschauffeur. Bijvoorbeeld zijn of haar individuele gezondheid kan er op achteruitgaan, maar ook spelen individuele kenmerken in de omgekeerde richting: een meer ervaren werknemer kan mogelijk beter omgaan met de verkeersdrukke dan iemand die pas begonnen is.

Tenslotte kan de individuele buschauffeur bepaald gedrag stellen als resultante van deze arbeidssituatie en stressoren. I.e. individuele *arbeidsuitkomsten* zoals stoppen als buschauffeur, vroegtijdig op pensioen gaan, voor korte of langere periodes afwezig zijn op werk, etc.

Zoals hierboven beargumenteerd, komen de kenmerken van de arbeidssituatie over de “vier A’s” niet toevallig voor binnen jobs, maar zit er een bepaald patroon in—bv. heel repetitief werk zonder veel autonomie is zelden goed betaald. Dit patroon kunnen we samenvatten in jobtypes met daaraan verbonden een bepaalde arbeidskwaliteit. Op de vraag onder welk type van job buschauffeurs vallen, gaan we in sectie 5.2 in.

4 | Overzicht bevindingen onderzoeksliteratuur

In dit hoofdstuk geven we een beknopt overzicht van de internationale onderzoeksliteratuur rond de werkbaarheid van het beroep van buschauffeur. We structureren het overzicht volgens het conceptuele kader beschreven in hoofdstuk 3, met oog op een zo helder mogelijke perspectief op de voornaamste aspecten die in de literatuur zijn onderzocht, én aspecten die hoogstwaarschijnlijk relevant zijn, maar weinig aandacht hebben gekregen.

Dit overzicht is het resultaat van een—binnen de omvang van de onderzoeksopdracht—zo exhaustief mogelijke scan van de onderzoeksliteratuur. In een eerste fase brachten we via opzoeken in Web of Science en Google Scholar de 20 meest geciteerde studies in kaart, per specifieke zoekterm verwijzen naar het beroep van buschauffeur (bv. ‘(urban) bus driver’, ‘urban public transit operator’, etc.). In een tweede fase werden deze studies thematisch gestructureerd, en enkel die studies weerhouden met directe relevantie voor de algemene discussie rond werkbaarheid van het beroep. Zo zijn bepaalde onderzoekslijnen niet weerhouden, bv. de studies die specifiek focussen op accidenten met bussen, of de zeer technisch-ergonomische studies over bv. het ontwerpen van bestuurderstoelen en cabine. Tenslotte selecteerden we per thema drie tot vijf kwaliteitsvolle studies, die we als referentiepunt gebruiken.

We identificeerden een aantal kwalitatieve overzichtsstudies, en vertrouwden verder op deze studies bij het beoordelen van de algemene lijnen in het onderzoek. Verschillende Engelstalige overzichtsstudies kan men achter elkaar doornemen om een overzicht te krijgen van de stand van zaken in het onderzoeksdomein (Evans, 1994; Phillips & Bjørnskau, 2013; Tse, Flin, & Mearns, 2006). Een recent overzicht met focus op de Duitstalige literatuur rond de gezondheid van professionele bestuurders, inclusief buschauffeurs, vindt men in het rapport van Michaelis (2008). Een recent Amerikaans sectorrapport met *best practices* voor het verbeteren van de gezondheid van buschauffeurs, bevat ook een hoofdstuk dat een degelijk literatuuroverzicht geeft (Gillespie, Wang, & Brown, 2014).

In de aparte bijlage van dit rapport geven we een lijst van 34 studies met korte samenvatting, gestructureerd volgens de voornaamste thema's die in dit hoofdstuk aan bod komen. Deze vormen per thema telkens een kwaliteitsvolle referentiestudie, interessante illustratie, of goed vertrekpunt. In dit overzicht in bijlage zijn ook enkele recente methodologische studies opgenomen, waarin men meetinstrumenten of vragenlijsten specifiek ontwikkelt voor buschauffeurs (Åhsberg, 2000; Boada-Grau, Prizmic-Kuzmica, González-Fernández, & Vigil-Colet, 2013; Greiner, Krause, Ragland, & Fisher, 2004; Jones, Haslam, & Haslam, 2014). We gaan in dit rapport hier niet verder op in, maar deze zijn wel een aangeraden vertrekpunt bij het opzetten van verder, specifiek onderzoek voor de bussector.

4.1 Wat is er zo bijzonder aan buschauffeurs?

De eerste basisvraag is of er grond is om te veronderstellen dat buschauffeurs een aparte groep vormen wat betreft de werkbaarheid van hun beroep? Het is nl. moeilijk om een beroepsgroep te

vinden waar *geen* specifieke onderzoeksliteratuur over bestaat, inclusief uitdieping van werkbare of minder werkbare aspecten.

In hun recent literatuuroverzicht concluderen Phillips en Bjørnskau (2013) dat werkgerelateerde gezondheidsproblemen meer voorkomen bij buschauffeurs dan de meeste andere beroepsgroepen. Deze werkgerelateerde problemen zijn meestal stress-gerelateerde psychologische aandoeningen en geassocieerde fysieke problemen, in bijzonder hoge bloeddruk, musculoskeletale problemen, cardiovasculaire ziektes, maag- en darmproblemen en chronische vermoeidheid of burn-out. De voornaamste oorzaken hiervoor zijn psychosociale stressoren. In bijzonder de lage controle die inherent is aan de taak van de buschauffeur, wiens taakdoelstelling (op tijd komen) bedreigd wordt door zowel strijdige eisen, als onvoorspelbare en onbeheersbare factoren in de omgeving. Ook fysieke stressoren, slaapstoornissen en conflict werk-privé spelen een voorname rol in deze gezondheidsuitkomsten. Zulke psychosociale, fysieke en slaap-gerelateerde stressoren zijn vaak simultaan aanwezig, met complexe uitwerkingen op gezondheidsuitkomsten.

Een gelijkaardige nadruk op de afwijkende positie van buschauffeurs wat betreft gezondheidsuitkomsten, vinden we in een overzichtsstudie van 22 epidemiologische studies rond de gezondheidsrisico's van buschauffeurs (Winkleby, Ragland, Fisher, & Syme, 1988), en een meer recente actualisering (Tse e.a., 2006). Winkleby en collega's concluderen dat de studies consistent aantonen dat buschauffeurs hoger scoren qua sterfte-, ziekte- en afwezigheidscijfers in vergelijking met een brede set van andere beroepen. Ook is het waarschijnlijk dat deze bevindingen een onderschatting zijn, want de selectie-effecten bij in- en uittrede van de job, veroorzaken zeer waarschijnlijk een te lage inschatting van het risico. Bijvoorbeeld, doordat een gezondheidsprobleem voor een buschauffeur sneller betekent dat ze hun job niet meer kunnen of mogen uitoefenen (veiligheidsaspect), en ze dus niet meer in vergelijkingen worden opgenomen, lijkt de groep van buschauffeurs gezonder dan wanneer het "volledige effect" van de negatieve arbeidsaspecten zou spelen.

Een tweede basisvraag is naar welke groep we moeten kijken wanneer we proberen te begrijpen of en waarom buschauffeurs verschillen. Naar de algemene groep werknemers? Werknemers met een gelijkaardig socio-demografisch profiel? Werknemers die gelijkaardige arbeidsomstandigheden en inhoud kennen, bv. andere professionele bestuurders? Etc. Dit is ook praktisch relevant, gezien het beperkt is wat we kunnen leren uit enkel de kleine set van studies die ingaan op de meest scherp afgebakende groep 'typische' buschauffeurs, nl. voltijdse bestuurders die voor een publieke organisatie op vaste lijnen in stedelijke context passagiers vervoeren.

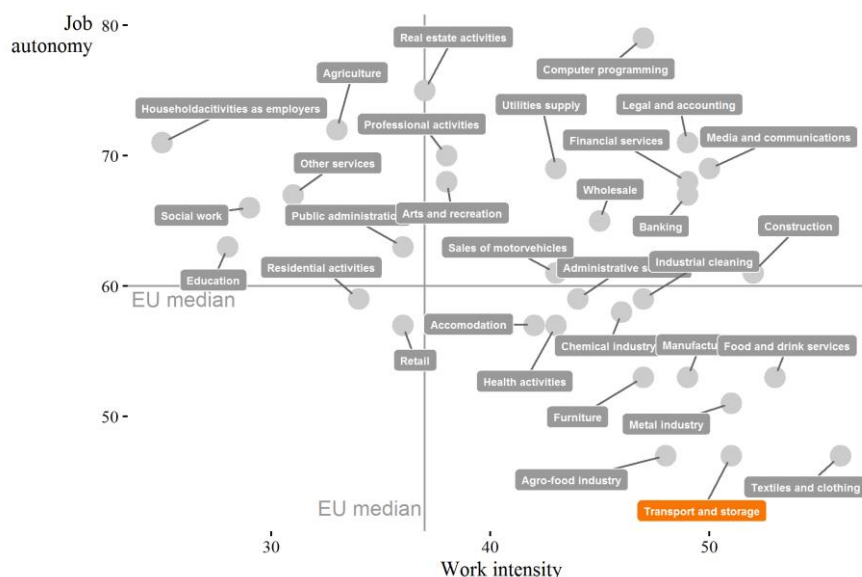
Zo is het interessant om eerst naar arbeidsuitkomsten op sectorniveau te kijken. In sectorale overzichtsstudies van Eurofound staat de sector "transport en opslag" namelijk consequent op één van de laagste plaatsen in rangschikkingen wat betreft indicatoren van werkbaarheid, arbeidskwaliteit en arbeidsuitkomsten (Jettinghoff & Houtman, 2009; van Houten, Cabrita, & Vargas, 2014). Ter illustratie reproduceren we in Figuur 4.1 de sectorale gemiddelden van jobintensiteit en jobautonomie uit het overzicht van 2014. In sectoren die in het kwadrant rechtsonder staan, verricht men arbeid die bij uitstek ziekmakend is omwille van inherente conflicten in de manier waarop de arbeid is georganiseerd. Hier dienen werknemers nl. intensieve arbeid uit te voeren, bv. door snelheid, complexiteit, strijdige eisen, etc., én hebben ze tegelijkertijd weinig mogelijkheden om zelf keuzes te maken hoe met dit intensief werk om te gaan.

Deze bevindingen op sectorniveau mag men niet rechtstreeks doortrekken naar specifiek het beroep van buschauffeurs, gezien Eurofound de sector "transport en opslag" breed definieert (NACE codes 49-53), dus zowel burgerluchtvaart, maritiem transport, spoorwegen, landtransport in brede zin, etc.

Anderzijds is dit wel een belangrijke contextualisering. Buschauffeurs kunnen mogelijk specifieke arbeidsomstandigheden kennen die het beroep meer of minder werkbaar maken, maar het algemene sectorale plaatje geeft reeds aan dat er reden tot bezorgdheid is.

Dit sectorale plaatje is ook relevant in het licht van jobmobiliteit van/naar het beroep als buschauffeur, waarnaar men soms verwijst in de context van werkbaarheid (op latere leeftijd). In de focusgroepen wezen chauffeurs er nl. op dat door de wettelijke beperkingen op de leeftijd waarop men kan starten als buschauffeur, een deel van de chauffeurs eerst gewerkt heeft in bv. de industrie. Ook wees men er op dat chauffeurs op latere leeftijd uitstromen naar gelijkaardige beroepen, bv. chauffeur op tourbussen. De kans is echter groot dat deze tewerkstelling voor en na het beroep als buschauffeur plaats vind in sectoren die zich *eveneens* in de ziekmakende kwadrant rechtsonder bevinden.

Figuur 4.1 Arbeid in de transportsector is gemiddeld zeer stresserend: hoge intensiteit en lage autonomie.



Bron Eurofound (2014), op basis van de *European Working Conditions Survey* 2010.

Het brede plaatje is interessant voor het goed begrip, maar omgekeerd wijst men in de literatuur ook op belangrijke verklarende elementen of arbeidsuitkomsten, die enkel zichtbaar zijn bij een voorzichtige vergelijking van beroeps(sub)groepen. Zo vind men bv. dat chauffeurs in het algemeen een hogere kans hebben op een herseninfarct, en dat deze kans nog hoger ligt voor chauffeurs die passagier vervoeren in vergelijking met. diegene die enkel cargo vervoeren (Hannerz & Tüchsen, 2001; Tüchsen, Hannerz, Roepstorff, & Krause, 2006). Gelijkaardige relevante verschillen vindt men qua gezondheiduitkomsten tussen bv. buschauffeurs in stedelijke en niet-stedelijke context (cf. sectie 4.6), of wanneer men vaststelt dat lange afstand bestuurders vergeleken met stedelijke bestuurders beduidend meer hun voeten kunnen bewegen om spierversmoeidheid te vermijden (Backhaus e.a., 2016). Zulke zeer specifieke vergelijkingsstudies zijn zeer belangrijk om het *waarom* te begrijpen achter de arbeidsuitkomsten en gezondheidsverschillen, maar zijn moeilijk samen te vatten.

Om vat te krijgen of en waarom buschauffeurs verschillen van andere beroepsgroepen wat betreft werkbaarheid, dienen we dus in het literatuuroverzicht zo goed mogelijk studies samen te leggen waarbij men soms kijkt naar het brede plaatje (sector, bestuurders in het algemeen, etc.), en soms naar

gedetailleerd vergelijkingen. Hoewel het complex is om die verschillende niveaus uiteen te leggen, is er samengenomen duidelijk een argument te maken dat buschauffeurs een problematische beroepscategorie zijn wat betreft gezondheidsuitkomsten en werkbaarheid van het beroep. De vraag is hoe dat komt, en of dit een intrinsiek element is van het beroep van de buschauffeur.

Om hierop een antwoord te geven, overlopen we in de rest van dit hoofdstuk stap-voor-stap de verschillende elementen in het conceptueel kader gepresenteerd in sectie 3.4. Per element vatten we ter illustratie van het argument één of meerdere kwaliteitsvolle studies samen.

4.2 Arbeidscontext

Onder de brede noemer ‘arbeidscontext’ groeperen we een aantal aspecten die als (externe) factor interageren met de dagelijkse werktaken van een buschauffeur en aldus voor werkbaarheidsproblemen zorgen. Hiervan lichtten we er twee uit die steeds terugkeren in de beschouwde literatuur, i.e. de balans tussen werk en privé, en de rijsituatie.

Wat de balans tussen werk en privé betreft, geeft de onderzoeksliteratuur strijdige of op zijn minst complexe resultaten. In theorie zijn het bij uitstek beroepen met niet-flexibele werkuren, niet-standaard vast shiftwerk, roterend shiftwerk of onregelmatig wisselend shiftwerk die (in oplopende volgorde) belastend zijn voor de balans tussen werk en privé (Mills & Rosiello, 2015). Op basis hiervan zou men verwachten dat buschauffeurs een hogere mate van werk-privé conflict rapporteren, en dit vindt men ook terug in o.a. kwalitatieve interviews met Franse vrouwelijke buschauffeurs (Scheller, 2011) en Britse mannelijke en vrouwelijke buschauffeurs (Hughes & Bozionelos, 2007). In deze interviews beschrijven buschauffeurs de balans tussen werk en privé als een van de voornaamste bronnen van frustratie, en aanleiding voor afwezigheid en oneigenlijk gebruik van ziekteverlof.

Een gedetailleerde Noorse studie van Innestrand en collega's (2010), waarin men chauffeurs die zowel passagiers als vracht vervoeren (maar geen langeafstand) vergelijkt met zeven andere beroepsgroepen, komt tot andere resultaten. De onderzoekers kijken zowel naar *conflict* als naar *facilitatie* tussen werk en privé, waarbij dat tweede verwijst naar situaties waarbij een van beide de ander juist helpt. Van alle onderzochte beroepsgroepen rapporteren buschauffeurs de laagste scores voor zowel de conflict- als de facilitatie-dimensie. De auteurs vermoeden dat dit komt omdat chauffeurs een tamelijk duidelijke scheiding kennen tussen hun werkrol en hun privérol, en ze hun werk moeilijk ‘mee naar huis kunnen nemen’. Voor beroepen met de hoogste scores op conflict en facilitatie, zoals pastoors of werknemers in de reclamewereld, is dit waarschijnlijk minder het geval.

Deze bevindingen gaan op voor zowel mannelijke als vrouwelijke buschauffeurs, wat er mogelijk op wijst dat de werk-privé conflicten die deze beroepsgroep beschrijft, eerder veroorzaakt worden door jobkenmerken zoals uurroosters, late uren, etc. dan individuele of privé-kenmerken. Ook mogen we niet vergeten dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen landen wat betreft de mogelijkheid om werk en privé te combineren, waardoor bv. Belgische buschauffeurs meer werk-privé conflict zouden kunnen ervaren dan Noorse buschauffeurs.

Een tweede prominent element uit de arbeidscontext, is de rijsituatie waarin de buschauffeur dagelijks zijn of haar taken dient uit te voeren. In de vorige sectie verwezen we reeds naar verschillen in gezondheid tussen (bus)chauffeurs in stedelijke en niet-stedelijke context. Dit kan veroorzaakt zijn door bv. de luchtvervuiling en uitlaatgassen, maar ook door de meer stresserende rijomgeving, etc. In sectie 4.4 gaan we kort in op het element van weinig controle over de werkomgeving—bv. vast in verkeer met agressieve andere chauffeurs—en hoe dit een stressor kan vormen.

In de literatuurstudie hebben we een aantal technische studies over het ontwerp van verkeersbanen en de impact ervan op de mentale werkdruk en stress van buschauffeurs doorgenomen. Gegeven de specifiek technische materie doen we geen uitspraak over hun kwaliteit, maar het is alleszins duidelijk dat de samenhang tussen arbeidscontext, arbeidssituatie en stress complex is. Zo vinden sommige studies dat aparte lanen zorgen voor minder stress door congestie, maar gelijktijdig de stress verhogen door meer vereisten aan de chauffeur te stellen, in termen van de beperkte breedte van deze stroken en de extra benodigde manoeuvres. Een studie (Ward e.a., 2006) die de combinatie evalueerde van aparte rijstroken en hulpapparatuur om in smalle stroken te navigeren, rapporteerde meer veiligheid maar geen vermindering van stress en mentale werkdruk voor chauffeurs.

4.3 Arbeidssituatie

4.3.1 Arbeidsomstandigheden

Onder arbeidsomstandigheden vallen de fysiek en psychisch belastende kenmerken van het takenpakket, zoals werk in ongemakkelijke houdingen, contact met lastig cliënteel, repetitieve handelingen moeten uitvoeren, in aangrijpende situaties terechtkomen, etc.

In de literatuur wijst men specifiek voor buschauffeurs hier vooral op (1) de fysieke aspecten van het zittend beroep en (2) de interactie met passagiers. De fysieke aspecten hebben betrekking op o.a. het ergonomisch ontwerp van de bestuurderszetel, de vormgeving van de bestuurderscabine, de ervaring van schokken en trillingen tijdens het rijden, herhaalde handelingen bij het sturen, etc. (voor een recente studie, zie Jonsson, Rynell, Hagberg, & Johnson, 2015). De gezondheidsgevolgen van deze fysieke aspecten situeren zich vooral op het vlak van musculoskeletale problemen, bv. pijn in de onderrug, nek, schouders, etc.

De gevolgen van deze fysiek belastende aspecten hangen ook samen met de manier waarop het werk verdeeld is (arbeidsinhoud), bv. de gemiddelde duur dat één chauffeur (continu) aan het rijden is. Zo vinden Krausse en collega's (2004) in een grondige, longitudinale studie van gezondheidsklachten m.b.t. de onderrug, dat na controle voor psychosociale factoren de kans op deze gezondheidsklachten beïnvloed wordt door zowel de duurtijd van de ritten, als de ergonomische omstandigheden. De auteurs schatten dan ook dat wanneer men zou wisselen van voltijds (30+ uur) naar deeltijds rijden (20-30u), het aantal zware problemen met de onderrug met 60% zou verminderen. Tegelijkertijd waarschuwen ze er ook voor dat het reduceren van uren ook het bijkomend inzetten van andere/nieuwe chauffeurs inhoudt, wat het positieve effect (in een eerste periode) waarschijnlijk halveert.

Een belangrijk opmerking is ook dat het moeilijk is om een scherp onderscheid te maken tussen 'puur' fysieke werkaspecten en fysieke gezondheidsklachten enerzijds, en 'puur' psychische stressoren en psychische gezondheidsklachten anderzijds. Zo vind men in Noorwegen in een vergelijking van buschauffeurs met zes andere beroepsgroepen, dat bij uitstek bij buschauffeurs musculoskeletale klachten samengaan met psychologische klachten zoals burn-out (Langballe, Innstrand, Hagtvet, Falkum, & Gjerløw Aasland, 2009). De onderzoekers geven dan ook aan dat voor buschauffeurs een omvattende aanpak het meest effectief is, i.e. waarbij fysieke en psychologische dimensies van de arbeidsomstandigheden simultaan worden bekeken en aangepakt.

Het rechtstreeks omgaan met passagiers is ook een duidelijk specifiek kenmerk van het beroep van buschauffeur, hoewel hier ook variatie op zit (bv. open of gesloten cabines, ticketcontrole wel of niet

een deel van het takenpakket, etc.). In de literatuurstudie wordt regelmatig verwezen naar verbale en fysieke agressie als negatieve aspecten van het beroep (bv. Duffy & McGoldrick, 1990), maar we hebben geen studie kunnen identificeren die systematisch de frequentie en impact heeft vergeleken met andere beroepssituaties, waar men rechtstreeks met klanten in contact komt.

Wel rapporteren Tse en collega's (2006) dat werknemers in de publieke transportsector vier keer meer geconfronteerd worden met gewelddreigingen dan de gemiddelde werknemer. Ook zijn er omvangrijke vergelijkingsstudies onder chauffeurs (Tüchsen e.a., 2006), die voor bepaalde gezondheidsuitkomsten een hoger risico vinden voor bestuurders in passagier- dan in cargo-vervoer. Het is ook mogelijk dat de (negatieve) impact van interacties met passagiers afhankelijk is van individuele kenmerken van de bestuurder, en context zoals (groot)stedelijke omgeving of niet.

4.3.2 Arbeidsinhoud

De dimensie arbeidsinhoud vat een waaier van aspecten die sterk gelinkt zijn aan de werkbaarheid van een beroep, zoals de werkdruk en taakcomplexiteit, de autonomie die de werknemer heeft over zijn taakuitoefening, de mate van informatie en feedback die hij krijgt, de inspraak die hij heeft over de manier waarop zijn werk is georganiseerd, etc. In deze dimensie zitten ook de resultanten van de manier waarop men het werk verdeelt in een organisatie, bv. de lengte van de ritten die de chauffeur moet of kan doen, de werkschema's, etc.

De aspecten van werkdruk en taakcomplexiteit, en de gevolgen voor stress wanneer dit niet in balans is met de autonomie die de werknemer heeft, bespreken we in sectie 4.4. De manier van werkdeling, i.e. de werkschema's die chauffeurs dienen te volgen is een tweede, zeer relevant aspect. De lengte en timing doorheen de dag (nachtshifts) zijn factoren die het werk verzwaren, en in bijzonder vormen onderbroken shifts ("split shifts") een belasting voor chauffeurs. In dit werkschema rijden chauffeurs bv. een ochtend- en avondshift met een lange pauze er tussen. Onder Noorse buschauffeurs rapporteren chauffeurs die onderbroken shifts hebben, significant meer stress, problemen met slaap, en slechtere gezondheid (Phillips & Bjørnskau, 2013).

Het aspect van inspraak in de manier waarop het werk is georganiseerd, en hoe dit impact heeft op de kwaliteit, is een element dat slechts beperkt aan bod komt in de literatuur. Afhankelijk van de beschouwde uitkomst zijn er wel studies die expliciet op dit punt inzoomen. Zo vindt men dat inspraak van buschauffeurs in de vorm van opmerkingen of suggesties rond veiligheid ("employee safety voice") sterker is in werkomgevingen waarin de buschauffeur ook vindt dat zijn collega's daar achter staan (Tucker, Chmiel, Turner, Sandy, & Stride, 2008).

Dit aspect van inspraak is mogelijk onderbelicht, als het aankomt op de impact op de beleving en werkbaarheid van het beroep. Zeker omdat de mate van inspraak samenhangt met autonomie, manieren van werkorganisatie die op hun beurt de arbeidskwaliteit beïnvloeden, etc. Zo vindt men in een experiment met Noorse buschauffeurs dat de introductie van teams waarbij de chauffeurs zelf hun teamleader konden kiezen, de werktevredenheid omhoog ging, en de afwezigheid wegens ziekte omlaag (Longva, Osland, & Hagen, 2007; Phillips & Bjørnskau, 2013). Als werknemersinspraak een dimensie is van arbeidskwaliteit, en zelfverkozen leidinggevendende arbeidskwaliteit lijken te verhogen, werpt dit ook de vraag op wat juist de rol van de vakbond is in dit verhaal. Hierop komen we terug in de discussie in het laatste hoofdstuk.

4.3.3 Arbeidsverhoudingen

De dimensie arbeidsverhoudingen verwijst naar sociale relaties en verhoudingen tussen collega-bestuurders, tussen bestuurders en directe leidinggevers, etc. Deze dimensie krijgt over het algemeen weinig aandacht in de beschouwde literatuur.

Algemeen gaat men er van uit dat het beroep van buschauffeur een meer eenzaam beroep is, wat betreft interacties met collega's op het werk. De mate waarin bestuurders dit zo ervaren, en de implicaties er van, zijn echter niet volledig duidelijk. Zo vindt Noors onderzoek bij 1023 buschauffeurs dat ze drie keer zoveel kans hebben om pestgedrag mee te maken dan andere beroepsgroepen (Glasø, Bele, Nielsen, & Einarsen, 2011). Echter, de voornaamste bron van dit pestgedrag blijken collega's te zijn, gevolgd door passagiers en leidinggevers. Dit lijkt strijdig te zijn met het idee dat chauffeurs relatief weinig interactie hebben met collega's. Een mogelijkheid die de auteurs aangeven, is dat het solitair karakter buschauffeurs juist extra kwetsbaar maakt voor pestgedrag van collega's.

Het arbeidspsychologische “demands-control-support” model (cf. infra, sectie 4.4) stelt dat de sociale steun van collega's een leidinggever de stress van conflicterende arbeidskenmerken kan verminderen. In hun overzichtsstudie stellen Tse en collega's echter dat de bestaande onderzoeksliteratuur weinig steun heeft gevonden voor dat effect wanneer het gaat over buschauffeurs (Tse e.a., 2006). Dit is mogelijk het gevolg van het algemeen lage niveau van sociale interactie met collega's in de werksituatie, aldus Evans (1994).

4.3.4 Arbeidsvoorwaarden

Onder de dimensie arbeidsvoorwaarden vallen aspecten zoals verloning, financiële groei mogelijkheden, promotiemogelijkheden, leermogelijkheden, mogelijke bijscholing, etc. Dit is de dimensie waarover het minste te vinden is in de onderzoeksliteratuur, wanneer men specifiek buschauffeurs wil vergelijken met andere beroepsgroepen. Een subliteratuur eind jaren '80 – begin jaren '90 gaat in op de effecten van privatisering op de kosten van het voorzien van openbaar busvervoer (bv. Heseltine & Silcock, 1990; Moore & Newman, 1991) en dus indirect lonen, maar dit wordt niet meegenomen wanneer men het beroep bekijkt van het perspectief van de chauffeur.

Dit sluit waarschijnlijk aan bij het idee dat arbeidsvoorwaarden relatief los staan van de “problemen” van een beroep, zoals aspecten die de gezondheid schaden. Ook mogelijk is dat de arbeidsvoorwaarden voor buschauffeurs relatief goed zijn, of tenminste niet in het oog springend, waardoor het minder aandacht krijgt dan problematische aspecten. Bijvoorbeeld, als we de gegevens van de Loonbarometer – een continue websurvey van ACV waar leden kunnen aan deelnemen – samennemen voor 2010-2016, rapporteren buschauffeurs (ISCO08-code 8331) een gemiddeld nettoloon van 1702 euro, wat zeer dicht ligt bij het algemene gemiddelde van 1723 euro.

Zoals aangegeven in hoofdstuk 3, houden we het perspectief aan dat men ook de dimensie van arbeidsvoorwaarden mee in overweging dient te nemen, als men een beroep wil beoordelen op werkbaarheid en de mate dat werknemers het beroep blijven uitoefenen tot aan de pensioensleeftijd. In de beknopte Werkbaarheidsmonitor is dan bv. ook de dimensie leermogelijkheden opgenomen. In de analyses van het beroep van buschauffeur in termen van jobtypes in sectie 5.2, nemen we dan ook arbeidsvoorwaarden mee als kenmerken.

4.4 Stressoren als link tussen werksituatie en gezondheid

In hun overzichtsstudie (Kompier & Di Martino, 1995) i.f.v. een ILO-handboek rond arbeidskwaliteit bij buschauffeurs (Kompier, 1996), vatten de auteurs 32 studies uit 13 landen samen, en concluderen dat het besturen van een bus een “klassiek voorbeeld is van een ‘high-strain occupation’”, dus een beroep met hoge eisen, lage controle en lage steun. Eenzelfde conclusie kan men lezen in het meer recente literatuuroverzicht van Phillips en Bjørnskau, die besluiten dat in de literatuur “men consensus heeft gevonden dat de rol van buschauffeur een klassieke ‘high-strain occupation’ is, waarbij de hoge eisen vooral voorkomen uit de noodzaak om gedurig alert te zijn en te multitasken in complexe verkeerssituaties, waarbij fouten zware gevolgen kunnen hebben” (Phillips & Bjørnskau, 2013).

Dit idee van een ‘high-strain occupation’ verwijst naar het veelgebruikte arbeidspsychologische “job demands-control” (JDC) model (Karasek, 1979), soms ook aangeduid als het “job demands-control-support” model (JDCS). Samengevat, een onevenwicht tussen enerzijds jobeisen/intensiteit en anderzijds jobcontrole/autonomie vormt een stressor, met negatieve (gezondheids)uitkomsten voor de werknemer. Dit is bij uitstek zo voor arbeid met een hoge intensiteit en lage controle, i.e. ‘high-strain work’ (de kwadrant rechtsonder in de sector-figuur hierboven). De derde dimensie, de mate van (sociale) steun, kan deze relatie verder positief of negatief beïnvloeden.

Wij focussen hier op de drie meest prominente stressoren in de literatuur, nl. door een onevenwicht of spanningen tussen (1) jobvereisten en jobcontrole, (2) werkgerelateerde problemen en steun, en (3) werk en privé. Hoewel de derde factor formeel niet een deel is van het JDC(S)-model, speelt hier wel een gelijkaardig mechanisme van rolconflict tussen de privésfeer en die van werk.

Wat betreft de eerste stressor, hebben we reeds verwezen naar de terugkerende beschrijving van het beroep van buschauffeur als gekenmerkt door hoge (en conflicterende) eisen, en lage controle. De stress die hier uit voorkomt is in verschillende studies gelinkt aan gezondheidsuitkomsten voor buschauffeurs. Bv. Evans en collega's (1991) bevestigen de link tussen job strain, beroepsgerelateerde stress en gezondheidsuitkomsten zoals hoge bloeddruk en cardiovasculaire problemen; de specifieke linken tussen verschillende vormen van stressoren en musculoskeletale problemen worden besproken door Greiner en Krause (2006); en Chen en Cunradi (2008) vinden een directe en sterke associatie tussen stressoren en burn-out.

De tweede stressor is gelinkt aan het idee dat (sociale) steun van collega's, directe leidinggevende, etc. op het werk kan ‘compenseren’ voor bepaalde spanningen en onevenwichten in taken. We bespraken deze dimensie van steun onder sectie 4.3.3. De nood aan steun is mogelijk extra acuut bij bepaalde probleemsituaties, zoals bij agressie van passagiers. Hierop pikken we kort in bij de bespreking van de reacties uit de focusgroepen.

De laatste stressor, veroorzaakt door conflicten tussen werk en privé, is reeds besproken in sectie 4.2. Het blijft een enigszins moeilijk element om in te schatten in welke mate dit een extra zwaar probleem is voor buschauffeurs, in vergelijking met de algemene werkende bevolking of gelijkaardige beroepen. Alleszins, een studie van Nederlandse buschauffeurs vind dat een substantieel deel (35%) van de chauffeurs problemen rapporteert m.b.t. de balans werk-privé, en dat dit in stijgende lijn zit (Kompier, 1996).

4.5 Individuele factoren en verwerkingsvermogen

De invloed van de arbeidssituatie op de ervaren werkstress, gezondheid en werkbaarheid van het beroep gaat niet hetzelfde zijn voor alle chauffeurs. Individuele kenmerken zoals psychologische ingesteldheid, slaapnoden en patronen, algemene gezondheid, sociodemografische kenmerken, etc., beïnvloeden op complexe wijze de link tussen kenmerken van de arbeidssituatie en de uiteindelijke arbeidsuitkomsten voor de werknemer.

Zo verwijzen verschillende studies bijvoorbeeld naar leeftijd en lengte van betrekking (soms moeilijk om uiteen te halen) als een factor die de negatieve effecten van de arbeidssituatie beïnvloeden. Een voorbeeld is dat wanneer men leeftijd en ervaring apart bekijkt, oudere én meer ervaren chauffeurs minder stress rapporteren in complexe verkeerssituaties (Hlotova, Cats, & Meijer, 2014). Dit wijst waarschijnlijk op een combinatie van een ‘leereffect’, i.e. over tijd leren chauffeurs met complexe situaties om te gaan, en een ‘selectie-effect’, wanneer chauffeurs die minder goed met dit soort situaties kunnen omgaan, veranderen van beroep of functie.

Dit ‘leren omgaan’ met bepaalde (negatieve) kenmerken van de arbeidssituatie, beschrijft men in de literatuur onder de meer algemene term van “coping strategy”, dus de “verwerkingscapaciteit” of “verwerkingsstrategie” van individuele chauffeurs. Chen en Cunradi (2008) onderzoeken strategieën waarmee buschauffeurs met problemen op het werk omgaan, bv. een houding van ‘onthechting/ontkenning’ of een strategie van escapisme. De link tussen jobstress en de kans op burn-out wordt beïnvloed door zulke verwerkingsstrategieën, maar tegelijkertijd zijn op hun beurt bepaalde strategieën gelinkt aan potentieel ongezond middelengebruik. De auteurs raden dan ook aan om in interventies die de impact van stress op burn-out willen verminderen, “gezonde” verwerkingsstrategieën te promoten.

Het is moeilijk om een exhaustief overzicht op te stellen, maar naast leeftijd, spelen voor verschillende aspecten besproken in dit hoofdstuk mogelijk ook andere sociodemografische factoren, zoals geslacht, opleidingsniveau, socio-economische positie, etc. Zo wordt regelmatig het geslacht van de chauffeurs opgenomen als verklarend element, maar in het algemeen vindt men betrekkelijk weinig verschillen tussen mannen en vrouwen (bv. Aronsson & Rissler, 1998). Dit kan er op wijzen dat de arbeidskenmerken die het beroep meer of minder werkbaar maken in grote mate werkzaam zijn ongeacht de kenmerken van het individu. Anderzijds, in veel landen is buschauffeur een dominant mannelijk beroep, wat de mogelijkheid voor een grondige test van gender-verschillen bemoeilijkt.

Op basis van de informatiebronnen voor dit rapport—literatuurstudie, focusgroepen en Europese survey-gegevens—kunnen we niet adequaat inhoudelijk ingaan op de sociodemografische kenmerken van buschauffeurs. Het is echter wel relevant om de socio-economische positie van buschauffeurs mee in overweging te nemen, gegeven de algemene discussie over pensioenleeftijd waarin dit rapport kadert.

Zo wijst de Commissie Pensioenhervorming er terecht uitvoerig op dat (gezonde) levensjaren ongelijk verdeeld zijn over de bevolking, wanneer men kijkt naar de socio-economische positie van werknemers. Het kan dan ook een overweging zijn in het bepalen van de pensioensleeftijd, om dit gegeven mee te nemen (cf. argument van intragenerationele solidariteit). Wanneer men opleidingsniveau neemt als indicator van socio-economische positie en een goede voorspeller van ongelijkheid in (gezonde) levensverwachting, zien we dat EU-wijd voor de sector transport (van Houten e.a., 2014) en in België voor buschauffeurs in de private sector (ESF, 2015) deze gemiddeld lager ligt.

Tenslotte zijn deze sociodemografische factoren mogelijk gelinkt aan gezondheidsgelateerd gedrag en uitkomsten, zoals roken, overgewicht, alcoholconsumptie, etc. In de volgende sectie gaan we hier kort op in.

4.6 Gezondheidsuitkomsten

Het bulk van de studies in de beschouwde onderzoeksliteratuur gaat over gezondheidsuitkomsten voor buschauffeurs, en hoe deze samenhangen met kenmerken van het beroep en de individuele chauffeur. Dus het is enigszins arbitrair dat we studies apart onderbrengen in deze sectie. Voor de volledigheid bespreken we hier kort twee groepen van studies naar gezondheidsuitkomsten.

Een eerste groep van studies richt zich op meer “traditionele” gezondheidsuitkomsten voor buschauffeurs, die men vrij direct of voornamelijk kan linken aan de arbeidssituatie. Verscheidene van deze studies zijn reeds vermeld in sectie 4.1, bij de bespreking van wat buschauffeurs bijzonder maakt. Zeer algemeen samengevat, vindt men in onderzoek dat in drie categorieën buschauffeurs een grotere kans op ziekte hebben, nl. cardiovasculaire ziektes (Wang & Lin, 2001), maag- en darmproblemen en musculoskeletale aandoeningen (Tse e.a., 2006). Deze bevindingen blijven robuust, ook in longitudinaal onderzoek of studies op basis van een grote groep buschauffeurs. In een onderzoek naar hoge bloeddruk (hypertensie) vergelijken Ragland en collega's bijvoorbeeld 1500 Amerikaanse buschauffeurs met de algemene bevolking, en werknemers die juist starten als buschauffeur. Ze vinden dat buschauffeurs beduidend meer last hebben van hoge bloeddruk dan werknemers in de vergelijkingsgroepen (Ragland e.a., 1987).

Een tweede set van studies kijkt naar de gezondheidsuitkomsten die naast de invloed van de werksituatie sterker gelinkt is aan individuele keuzes, kenmerken of gedragingen van de bestuurder buiten de werkcontext. Hier gaat het dus om gezondheidsuitkomsten die op een complexe manier beïnvloedt worden door werk, individuele keuzes en kenmerken en de thuissituatie. Zo is er een subliteratuur die ingaat op het voorkomen van overgewicht bij buschauffeurs en in welke mate interventies op het werk daar in kunnen helpen (Escoto e.a., 2010; French e.a., 2010; French, Harnack, Toomey, & Hannan, 2007; Rosso, Perotto, Feola, Bruno, & Caramella, 2015).

Een andere subliteratuur gaat in op alcoholgebruik onder buschauffeurs (Cunradi, Greiner, Ragland, & Fisher, 2005, 2003; Ragland, Greiner, Krause, Holman, & Fisher, 1995; Ragland, Greiner, Yen, & Fisher, 2000), en hun rookgedrag (Battle, Cunradi, Moore, & Yerger, 2015; Cunradi, Lipton, & Banerjee, 2007; Cunradi, Moore, Battle, & Yerger, 2015).

Het voorbeeld van roken en de kans op longgerelateerde gezondheidsproblemen, illustreert de complexe samenhang van kenmerken van de arbeidssituatie, de arbeidscontext (rijcontext) en individuele kenmerken. In een vergelijking tussen types van chauffeurs in stedelijke en landelijke regio's in Zweden, concluderen de onderzoekers dat het risico op longkanker voor chauffeurs hoger is in stedelijke gebieden, ook nadat men individueel rookgedrag in rekening had gebracht, wat wijst op de invloed van uitlaatgassen in de werkomgeving (Jakobsson, Gustavsson, & Lundberg, 1997). Echter, deze verhoogde kans op longkanker vindt men enkel voor vrachtwagenbestuurders, niet voor taxi- of buschauffeurs. Een gelijkaardige studie in Denemarken rapporteert een hogere kans op longkanker voor chauffeurs t.o.v. werknemers in het algemeen, met voor de samengenomen groep van bus- en truckbestuurders een significant hogere kans (Hansen, Raaschou-Nielsen, & Olsen, 1998). Deze kans neemt toe hoe langer de chauffeur in dienst is, ook na rekening te houden met rookgedrag en socio-economische achtergrond.

4.7 Arbeidsuitkomsten: jobuitval en absenteïsme

Voor het beoordelen van de werkbaarheid van het beroep van buschauffeur, zijn gevolgen voor de werknemer, zoals (1) de impact op de gezondheid en (2) arbeidsuitkomsten zoals verloop, vroeg pensioen, absenteïsme, etc. interessante ijkpunten. Echter, in vergelijking met degelijke vergelijkingsstudies die gezondheid als uitkomst nemen, zijn het aantal studies dat dit voor arbeidsuitkomsten nagaat, eerder beperkt. Hier is het interessant om buiten de internationale onderzoeksliteratuur te kijken welk cijfermateriaal er specifiek voor België beschikbaar is m.b.t. de (gecorrigeerde) uittredeleeftijd van buschauffeurs, maar dit valt buiten het bestek van deze nota.

Zo vinden onderzoekers voor Nederlandse buschauffeurs dat absenteïsme twee tot drie maal zo hoog is als het nationale gemiddelde, met de kans op arbeidsongeschiktheid meer dan twee keer zo groot als dat voor werknemers in de publieke sector (Kompier e.a., 1990). Buschauffeurs die stopten met werken omwille van medische redenen, deden dat ook op een gemiddeld jongere leeftijd dan overige werknemers in de publieke sector. Uiteindelijk bereikt slechts 11% van de bestuurders de officiële pensioensleeftijd.

De voornaamste redenen om te stoppen zijn de lange werkuren, musculoskeletale problemen en onvrede over verloning, aldus 1700 Zweedse buschauffeurs in een retrospectieve studie (Hedberg & Langendoen, 1989). Niet verbazend wezen oudere bestuurders vaker op gezondheidsredenen zoals musculoskeletale klachten en cardiovasculaire problemen.

Geurts en collega's (1993) vinden dat absenteïsme bij buschauffeurs in bijzonder beïnvloed wordt door (1) conflicten met leidinggevend, en (2) de ervaren (informele) normen rond afwezigheid onder het personeel. Tegen de verwachtingen in blijken de persoonlijke normen rond afwezigheid geen invloed te hebben op absenteïsme.

4.8 Interventiestudies en best practices

In deze laatste sectie bespreken we zeer summier enkele interventiestudies. Het valt buiten het opzet van dit rapport om een kritische inventaris van interventies en beleidsinitiatieven i.f.v. werkbaarheid te maken. Voor de volledigheid en zonder een uitspraak te doen over hun degelijkheid, verwijzen we hier enkel naar een vergelijking van 13 interventies (Kompier, Aust, van den Berg, & Siegrist, 2000), aanbevelingen voor interventies en best practices van het ILO (Kompier, 1996), werk van het Amerikaanse federaal adviserende Transport Research Board (Gillespie e.a., 2014), evenals Noorse experimenten met teamstructuren (Longva e.a., 2007).

Ter illustratie, een recente interventiestudie rapporteert over de resultaten van een biometrische studie naar stress door veranderingen in de rij situatie (Hlotova e.a., 2014). De studie test het effect van een nieuw systeem van timing-controle, waarbij een display in de bestuurderscabine gedurig de afstand met de vorige en volgende bus aangeeft. Hierbij verwacht men van de chauffeurs dat ze een constant interval tussen bussen aanhouden, i.p.v. op een vast schema rijden. Toen dit systeem werd voorgesteld, vreesde Zweedse vakbondsvertegenwoordigers dat dit zou resulteren in méér stress voor de bestuurder. De studie rapporteert echter dat na de testfase zowel de vakbondsvertegenwoordigers als de biometrische resultaten wijzen op een daling van stress.

4.9 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk hebben we een beknopt en gestructureerd overzicht proberen te geven van wat men uit de onderzoekliteratuur kan halen voor een antwoord op de vraag of en waarom het beroep van buschauffeur minder werkbaar is dan andere beroepsgroepen.

Voor het goed begrip van de werkbaarheid van het beroep van “de buschauffeur”, moeten we elementen samenleggen over arbeidskwaliteit in de sector, voor bestuurders, voor specifiek passagierstransport, voor passagierstransport in stedelijke setting, etc. Sommige negatieve elementen gaan dan op voor de transportsector algemeen, andere juist voor heel specifieke subgroepen van buschauffeurs, bv. diegenen met split shift-systeem, of die in een stedelijke context rijden, etc.

Hoewel dit plaatje complex is, kunnen we algemeen wel besluiten dat **buschauffeurs een problematische beroepsgroep vormen** wat betreft werkbaarheid. Dit is vooral zichtbaar als men kijkt naar de vergelijkingen qua gezondheidssuitkomsten tussen buschauffeurs en andere beroepscategorieën of de algemene bevolking.

Deze negatieve gezondheidssuitkomsten zijn duidelijk gelinkt aan specifieke kenmerken van de beroepsuitoefening. Dit zijn in bijzonder de **psychosociale stressoren** veroorzaakt door conflicten tussen de hoge jobvereisten waarmee de bestuurder geconfronteerd wordt en de lage controle mogelijkheden die de bestuurder heeft om hier iets aan te doen. Deze psychosociale stressoren hangen op complexe manieren samen met fysieke aspecten van het beroep en kenmerken van de arbeidssituatie zoals het systeem van shifts.

Het lijkt op basis van de literatuur ook aannemelijk dat er een aantal negatieve arbeidsaspecten voor (bus)bestuurders meer uitgesproken zijn in een stedelijk context, bv. verbale en fysieke agressie in (groot)stedelijke setting, uitlaatgassen, meer complexe verkeerssituaties, minder mogelijkheden voor ontspannen rijstijl, etc. Het is echter moeilijk om al deze aspecten met zekerheid te staven, gegeven dat het een heel specifieke beroepsgroep is.

Het uiteenleggen van de verklaringen voor de lagere werkbaarheid in termen van arbeidscontext, arbeidssituatie, stressoren, arbeidsuitkomsten, etc. toont ons inziens zowel (1) de complexiteit van het beoordelen van aparte elementen die arbeidskwaliteit beïnvloeden, als (2) de relevantie van deze benadering. Zo valt het op dat aspecten die in het onderliggend theoretisch model (cf. VBBA-benadering) een deel uitmaken van het totale plaatje van arbeidskwaliteit, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en werknemersinspraak, weinig aandacht krijgen in de onderzoeksliteratuur. De literatuur vertoont dus tekortkomingen of beperkingen hier, wat als men zich baseert op deze literatuur in de debatten tussen, en strategieën van, sociale partners m.b.t. werkbaar werk te veel zou kunnen verengen.

We proberen dit meer volledige plaatje enigszins te vatten in het volgende hoofdstuk, waarbij we het beroep van buschauffeurs bespreken in termen van jobtypes. Samen met feedback uit de focusgroepen met délégué-buschauffeurs, helpt dit om bepaalde bevindingen uit de literatuurstudie te contextualiseren.

5 | De Belgische situatie in context: focusgroepen en Europese surveydata

Om de bevindingen uit de literatuur te contextualiseren, betrekken we voor dit rapport twee andere bronnen van informatie: focusgroepen met Belgische buschauffeurs en een beknopte analyse van Europees vergelijkbare surveydata.

In oktober 2015 hebben we i.s.m. ACV Openbare Diensten twee dagen focusgroepen gehouden met 24 *délegué*-buschauffeurs: één dag met Franstalige en één dag met Nederlandstalige chauffeurs. Deze groep omvatte werknemers van zowel De Lijn, MIVB, TEC, pachters, etc., verspreid over de drie regio's, mannen en vrouwen, oudere en jongere werknemers. Vrijwilligers voor de focusgroepen werden gerekruteerd door ACV Openbare Diensten onder actieve ACV-militanten. De deelnemers reflecteerden en discussieerden onder begeleiding van twee HIVA-medewerkers over een aantal stellingen en randschiktaken, afgeleid uit de literatuurstudie.

De focusgroepen vonden plaats a.d.h.v. een gebalanceerde subgroep-benadering: per dag twee subgroepen van deelnemers die op dezelfde manier divers naar achtergrondkenmerken waren samengesteld. Zulke groepen over dezelfde vragen eerst apart laten brainstormen, en vervolgens gezamenlijk de verschillen en overeenkomsten tussen de antwoorden van de twee groepen te laten bespreken, laat in bepaalde mate toe groepspecifieke en idiosyncratische antwoorden te onderscheiden van algemene antwoorden.

Voor de analyse van surveygegevens baseren we ons op de 2010-ronde van de Eurofound *European Working Conditions Survey* (EWCS), waarin men 35.000 werknemers in heel Europa bevraagde over hun job. Deze dataset bevat voor 2010 voldoende informatie om op Europees niveau een beperkte groep¹ van 216 bus- en trambestuurders te identificeren—beperkt, maar wel voldoende omvangrijk om verschillen te testen ten opzichte van werknemers in het algemeen. Vergelijken met enkel de Belgische populatie gaat uiteraard niet.

5.1 Subjectieve beleving problematische arbeidskenmerken

In verschillende rondes tijdens de focusgroepen rangschikten buschauffeurs individueel de voor hun problematische aspecten, waarna deze in groep werden besproken en markante gelijkenissen en verschillen bediscussieerd. Ter illustratie zijn over de groepen heen de rangschikkingen samengenomen, en opgelijst in Tabel 1. Met name tijdsdruk, agressie, indeling van shiften, fysieke werkomstandigheden en weinig steun.

Met de literatuurstudie in het achterhoofd, lijkt het enigszins dat de jobintensiteit (tijdsdruk) sterker als een probleem wordt ervaren dan de controlemogelijkheden/autonomie. Hierbij merkten

¹ Meer concreet de groep werknemers met ISCO88 vier-digiet code 8323 ("Bus and tram drivers") én actief in een organisatie met NACE Rev. 2 code 49 ("Land transport and transport via pipelines") of 84 ("Public administration and defence; compulsory social security"). Meer exacte NACE-codes zijn niet voorhanden voor EWCS 2010, en vorige edities hadden een te beperkte ISCO88-code om te gebruiken.

chauffeurs op dat aspecten van steun, autonomie, controle soms ook snel in elkaar kunnen overgaan. Bv. het idee dat ze zich niets van mechanische problemen konden/moesten aantrekken was een pluspunt, geen gevoel van een vermindering van autonomie. Of bijvoorbeeld de mogelijkheid om een oproep naar centraal te kunnen doen, werd soms ervaren als steun, of soms juist als extra druk. Bv. het gevoel dat via digitale systemen men de chauffeurs meer aan het volgen/controleren is, dan aan het helpen.

Het contact met collega's (en mogelijke steun) is eveneens bediscussieerd, en dit werd algemeen niet gezien als een sterk problematisch aspect van het beroep. Mogelijk speelde dit sterker voor chauffeurs in kleine stelplaatsen. Omgekeerd, het alleen zitten in "mijn bus" werd ook omschreven als een gevoel van zelfstandigheid, zonder dat er een leidinggevende of collega gedurig op je vingers stonden te kijken.

Tabel 1 Rangschikking door deelnemer focusgroepen van problematische job-aspecten, in dalende mate van impact op werkbaarheid

De tijdsdruk waaronder ik moet rijden.	1
Verbale en fysieke agressie van reizigers.	1
De manier waarop mijn werk is ingedeeld, bv. shifts, uren, weekendwerk, etc.	2
De fysieke werkomstandigheden, bv. kwaliteit zetel, schokken, lawaai, etc.	2
Weinig steun of informatie van (leidinggevenden in) de organisatie.	3
Problemen tussen mijn werk(planning) en mijn vrijetijd of familielevens.	3
De dagelijkse stress waar ik niet echt een uitweg voor heb.	4
Weinig contact met collega's.	5
Ik kan niet echt kiezen hoe ik iets doe, of zelf iets doen aan problemen.	5

* Gelijke scores betekent gerangschikt als even problematisch

Bron Focusgroepen buschauffeur-délégués 27-28 oktober 2015

5.2 Wat voor type job heeft een buschauffeur, en wat betekent diit?

Zoals in hoofdstuk 3 beargumenteerd en in het vorige hoofdstuk geïllustreerd, is het nodig om bij het bespreken van de werkbaarheid van een beroep, het gehele plaatje te beschouwen van theoretisch relevante aspecten in de verschillende dimensies van de arbeidssituatie. Al deze aspecten apart overlopen geeft echter een onoverzichtelijke kluwen. Een benadering die aan het theoretisch argument rond dimensies tegemoet komt, en toch nog overzichtelijk blijft, is de benadering van jobtypes.

Deze algemene **jobtypes** leiden we af op basis van de hierboven vermelde EWCS-data. Met gedetailleerde informatie over de job van 35.000 werknemers, kunnen we de verschillende jobkenmerken binnen "de vier A's" samennemen op basis van de manier waarop ze in specifieke jobs samen voorkomen. De kans is groot dat in een job met slechte arbeidsverhoudingen, het loon ook niet zo goed is. Als we dergelijke types gebruiken, kunnen we iets zeggen over de job in haar geheel, i.p.v. alle—in dit geval tweeëntwintig—aparte kenmerken (net zoals werknemers hun job als een geheel ervaren). Dit laat ons ook toe te kijken hoe de combinatie van bepaalde jobkenmerken in een job elkaar compenseren of net (negatief of positief) versterken of verzwakken.

Tabel 2 De relatieve verdeling van Europese buschauffeurs over de acht jobtypes

Beter	Middelmatig	Slechter
Actief werk (5% - 25%)	Low strain-halftijds werk (3% - 13%)	Emotioneel belastend werk (1% - 3%)
Gesatureerd werk (1% - 7%)	Repetitief werk (12% - 7%)	Passief werk (37% - 20%)
Ondersteunend werk (31% - 20%)		High strain werk (11% - 3%)

* De percentages per type geven eerst het aandeel van de buschauffeurs dat in dat type valt, en ten tweede het aandeel werknemers in Europa dat dit type job heeft.

Bron Eurofound *European Working Conditions Survey 2010*, eigen bewerkingen.

Uit de analyse van patronen van jobkenmerken, komen **acht jobtypes** naar voren, samengevat in Tabel 2². We kunnen deze acht jobtypes niet op één lijn rangschikken van goede naar slechte jobs, maar er is wel een algemeen patroon van het meest werkbaar jobtype (“actief werk”), naar het mist werkbaar type (“high-strain werk”).

Terwijl men in de literatuur het beroep van buschauffeurs standaard plaatst onder het minst werkbaar type, nl. “high strain werk”, geven de EWCS-gegevens een meer genuanceerd beeld. We vinden buschauffeurs vooral terug in **passief werk** (37% van de buschauffeurs), en **ondersteunend werk** (31%), gevolgd door repetitief (12%) en high strain werk (11%). Ondersteunend werk kan nog omschreven worden als een combinatie van jobkenmerken met een resulterende gemiddelde arbeidskwaliteit, maar de overige jobtypes zijn de minst kwalitatieve vormen van arbeid. Dit zijn jobs gekenmerkt door lage autonomie, weinig carrièrekansen, lage controle, sterk repetitief werk, etc.

Het verschil in toewijzing i.v.m. de literatuur kan te wijten zijn aan het feit dat we een meer gedetailleerde, achtledige typologie gebruiken, maar mogelijk kan het ook veroorzaakt zijn door databeperkingen. De groep van buschauffeurs bevat namelijk ook trambestuurders, en zowel buschauffeurs die vaste lijnen in een stedelijke context rijden, als andere types van buschauffeurs. Zowel in de literatuur als uit de focusgroepen benadrukt men sterk dat buschauffeurs in een stedelijke context aanzienlijk meer jobvereisten kennen, met minder controle (verkeerssituatie), wat mogelijk *stedelijke* buschauffeurs dan als “high strain werk” zou definiëren.

5.3 Wat zijn de jobkenmerken die het beroep (minder) werkbaar maken?

Nu we een algemeen beeld hebben over hoe de job van buschauffeur zich in haar geheel verhoudt t.o.v. andere beroepen, kunnen we inzoomen op specifieke jobkenmerken. Hierbij kijken we telkens of er een significant verschil is tussen de scores van de groep van buschauffeurs en die van de volledige groep van werknemers.

Zo hebben buschauffeurs **minder taakautonomie, taakcomplexiteit en variatie in taken**. Dit is logisch gezien ze voornamelijk ingedeeld worden als passief werk. Wederom, het gebrek aan taakautonomie (controle), in combinatie met werkdruk, is een van de voornaamste ziekmakende stressoren voor buschauffeurs.

Zoals verwacht rapporteren ze ook **meer emotionele druk** en **ongepast verbaal gedrag**. Dit probleem van verbale agressie kwam ook sterk naar voren uit de focusgroepen. Dit probleem werd

² Voor details over de methodologie, cf. Szekér, VanderKerckhove, Despiegelaere & Ramioul (2015).

voor bestuurders nog versterkt, doordat er nauwelijks steun is binnen de organisatie om hier tegen in te gaan. Integendeel, bestuurders die consequent verbale agressie rapporteren, werden door leidinggevendenden gezien als “die moeilijke die met iedereen problemen heeft”. Dit resulteert in een aanzienlijke onderrapportering van verbaal geweld, en een zekere cynische gelatenheid:

Verbale agressie, dat is dagelijkse kost. Misschien moeten ze dat bij aanwerving al zeggen: niet solliciteren als je daar niet tegen kan. (vrouw, De Lijn, -40 jaar)

Als negatieve punten komen uit het cijfermateriaal ook duidelijk naar voren dat bestuurders **meer atypische werkuren, onregelmatige werkroosters en werk-familie conflicten** kennen. Daartegenover staan duidelijk positieve punten, zoals het **meer dan gemiddeld vast en voltijds contract**, evenals beter dan gemiddelde **loonvoorwaarden** (maar wel minder **carrière mogelijkheden**).

Hoewel sommige focusgroep-deelnemers nog de voordelen zien in atypische werkuren, zijn zij (en de literatuur) zeer kritisch over onregelmatige werkuren. In bijzonder wijst de literatuur ook op het negatieve effect van split shift systemen, waarbij de chauffeur bv. zeer vroeg en zeer laat rijdt, met een grote onderbreking tussen. Omgekeerd was er onder de buschauffeurs in de focusgroepen ook een algemene consensus dat het contract en de loonvoorwaarden vrij behoorlijk zijn, een van de duidelijke pluspunten aan de job.

In de literatuur kwamen strijdige conclusies naar voor wat betreft de werk-privé balans. Dit kwam ook terug in de focusgroep-gesprekken, waarbij sommige buschauffeurs het beroep en uren juist een bij uitstek handig beroep vinden om te combineren met schoolgaande kinderen, terwijl anderen werk-privé met stip aanduiden als belastend. Mogelijk heeft dit te maken met de organisatie- en statuut-specifieke mogelijkheden die er bestaan om bepaalde tijdschema's te kiezen. Zo identificeerden verschillende délégué-buschauffeurs een spanning bij afspraken dat werknemers met hogere anciënniteit voorrang hadden bij de keuze van bepaalde shifts. Enerzijds is dit een goede manier om te garanderen dat oudere werknemers de mogelijkheid hebben om hun shiften aan te passen aan wat ze nog aankunnen, i.e. werkbaarheid voor oudere werknemers. Tegelijkertijd betekent dat ook wel dat er een hogere kans was dat jongere werknemers in shifts terecht kwamen die moeilijk(er) te combineren zijn met de thuissituatie.

Enigszins verbazend—in het licht van de nadruk in de literatuur en de focusgroepen op de tijdsdruk en stress van de rittenschema's—rapporteren buschauffeurs een **lager dan gemiddelde werkdruk**.

Opvallend is dat buschauffeurs aangeven dat ze **minder rechtstreekse inspraak** op werk hebben, maar juist meer dan gemiddeld **inspraak hebben doorheen hun vakbond**. Dit is niet expliciet besproken in de focusgroepen, gezien het allemaal délégués betrof, maar hier speelt voor werknemers dus mogelijk een compensatie-effect. Dit betekent waarschijnlijk ook dat wanneer dit vakbondskanaal verminderd, frustratie over het gebrek aan inspraak zal toenemen, wat de kans op jobuitval vergroot (cf. Hirschman's model van “voice, exit and loyalty”).

Tenslotte blijkt uit de EWCS-gegevens dat buschauffeurs doorgaans **minder steun krijgen van hun oversten en collega's**. Deze laatste bevinding dient nauwer te worden bekeken, doordat deelnemers aan de focusgroepen hier een sterk onderscheid maakten: de steun en informatie van oversten was nl. een aanzienlijk pijnpunt, terwijl het sociale aspect m.b.t. collega's door geen enkele groep naar voor is geschoven als een probleem.

Bij het interpreteren van de EWCS-bevindingen, dient men wel rekening te houden met een aantal beperkingen. Zo kunnen we geen nauwkeurig onderscheid maken tussen bus- en tramchauffeurs, en ook niet uitmaken of buschauffeurs in een stedelijke context rijden. Het kan dat een subgroep die bv. extra jobeisen heeft door het rijden in een stad, er dan ook uitspringt qua onwerkbaarheid. Omgekeerd, verkennende analyses tonen ook dat veel bevindingen ook nog opgaan als we naar de grotere groep van bestuurders van voertuigen kijken, wat een waarschuwing is om de bevindingen ook niet te overinterpreteren als zeer specifiek voor buschauffeurs.

Wanneer we dit meer gedetailleerd plaatje overschouwen, blijkt dat er zowel duidelijk negatieve als positieve jobkenmerken zijn van de job van buschauffeur, die elkaar in zeker maten balanceren. Deze balans is bijzonder relevant om mee te nemen als we nadenken over werkbaarheid (op latere leeftijd). Maar zelfs als voor individuele buschauffeurs bv. het loon in hun ogen compenseert voor mindere aspecten, kunnen deze nog steeds leiden tot schadelijke gevolgen (job-uitkomsten).

5.4 Wat zijn de gevolgen van deze jobkenmerken en stressoren?

Wanneer we de gezondheidsaspecten en individuele job-uitkomsten voor buschauffeurs vergelijken met de rest van de werknemers in de EWCS, komen er een aantal duidelijk negatieve punten naar boven:

- Ze zijn **minder tevreden over hun job** dan de gemiddelde werknemer.
- Ze rapporteren een **slechtere fysieke gezondheid** in het algemeen, en specifiek meer rugklachten en klachten in nek, schouders en armen.
- Ze geven vaker aan dat hun **werk een negatieve impact heeft op hun gezondheid**.
- En ze zijn **meer dagen afwezig** van werk.

Hoewel er dus in de vorige sectie positieve jobkenmerken naar voor kwamen, dienen deze te compenseren voor negatieve job-uitkomsten, en merken we dat dit maar deels lukt, gezien de algemeen lagere jobtevredenheid.

In de focusgroepen zijn we ook ingegaan op het laatste punt rond mogelijk absenteïsme. Sommige deelnemers veronderstellen dat het mogelijk een vorm van “informele recup” is, om opgestapelde vermoeidheid te compenseren. Andere deelnemers wezen er op dat er in een beroep als buschauffeur (om veiligheidsredenen) meer strikt wordt omgegaan met medische kwesties, en het ook moeilijker is om toch te gaan werken met een klein probleem in vergelijking met, bijvoorbeeld een kantoorjob. In dat geval zou het hoger aantal dagen afwezig niet om absenteïsme gaan, maar juist om minder presenteïsme, en dus een positieve job-uitkomst.

Tegen de verwachting in, is er op twee specifieke job-uitkomsten **geen verschil** t.o.v. de gemiddelde werknemer:

- Buschauffeurs scoren niet slechter of beter qua **psychologische/mentale gezondheid**.
- Ze zien het ook in dezelfde mate (niet) zitten om de **job te doen tot hun 60^e**.

Terwijl 59% van de werknemers het ziet zitten om hun huidige job te doen tot hun 60^e, is dat voor 52% van de buschauffeurs het geval—lager maar niet significant verschillend. Enerzijds betekent dit dat men het verschil in subjectieve (on)werkbaarheid van het beroep van buschauffeur t.o.v. anderen niet dient te overschatten. Anderzijds toont het ook dat buschauffeurs zeer sterk verdeeld zijn (50/50) over de werkbaarheid van hun job op latere leeftijd, iets wat we ook zagen in de focusgroepen.

Zo zagen sommige deelnemers de job van buschauffeur als een betrekking die men ook nog op latere leeftijd zou kunnen doen—geïllustreerd door het behoorlijk aantal collega's dat als buschauffeur start na eerst andere jobs te hebben gedaan. Voor die chauffeurs was de werkbaarheid op latere leeftijd sterk afhankelijk van persoon tot persoon, en welke zaken je belangrijk vindt. Ook werd er verwezen naar de individuele ingesteldheid, die mogelijk samenhangt met het prestige van het beroep in de samenleving:

Vroeger, als je praat met de oudere collega's, was openbaar vervoer nog echt een 'publieke dienst', en als chauffeur wou je dat goed doen, wat extra doen. ... Vandaag is het voor jongeren meer een job die ze doen, je krijgt minder die fierheid [mee in je organisatie], wie gaat dan nog met goesting extra vroeg opstaan voor een shift? (TEC, man, 40+)

Andere deelnemers beoordeelden juist zeer uitgesproken het beroep als niet werkbaar op latere leeftijd, voornamelijk op grond van (opstapelende) gezondheidsproblemen:

Iemand die op 18 jaar begonnen is [als buschauffeur], kan op zijn 65 niet meer aan zijn stuur draaien. Die gaan ziek worden. Uw bioritme is kapot na zoveel jaren buschauffeur—ik kan er niet meer tegen. Tot 62 werken, dat wil ik nog wel zien.

Zowel de meer optimistische, als de meer pessimistische deelnemers qua werkbaarheid op latere leeftijd, zetten vraagtekens bij de toekomstige evolutie van bepaalde jobkenmerken. Hoewel er positieve evoluties zijn, die zich waarschijnlijk ook in de toekomst doorzetten—bv. kwaliteit van materiaal, dat fysieke problemen verminderd, een grotere werknemersstam door toename in omvang bij de pachters, etc.—blijkt de algemene inschatting dat verschillende jobkenmerken zullen verslechteren. Bv. de loonvoorwaarden die verminderen, of de tijdsdruk die zal toenemen, in een context van besparingen.

6 | Conclusies en discussie

In dit rapport combineren we drie bronnen van informatie om tot een antwoord te komen op de vraag of en waarom de werkbaarheid van het beroep van buschauffeur problematisch zou zijn of specifieke beleidsaandacht verdient. Met name (1) een overzicht van bevindingen uit de internationale onderzoeksliteratuur, (2) focusgroepen met *déligué*-buschauffeurs van ACV Openbare Diensten, en (3) een analyse van jobkenmerken op basis van de Eurofound *European Working Conditions Survey*.

6.1 Algemene bevindingen

De onderzoeksliteratuur toont aan dat buschauffeurs een problematische beroepscategorie vormen, als men het beroep beoordeelt op gezondheidsverschillen t.o.v. andere beroepscategorieën en arbeidsuitkomsten zoals absentisme en personeelsverloop. Deze gezondheidsverschillen zijn intrinsiek verbonden aan kenmerken van de arbeidssituatie en –context waarin buschauffeurs werken. Het gaat bij uitstek om conflicterende kenmerken, zoals hoge jobvereisten en lage jobcontrole, met psychosociale stressoren tot gevolg en gelinkt aan fysieke belasting.

De focusgroepen en kwantitatieve analyse in termen van jobtypes contextualiseren deze bevindingen. Wanneer men het algemene plaatje van jobtypes beschouwt, ziet met dat de grote meerderheid van buschauffeurs valt in jobtypes die vooral lage (passief werk) of gemiddelde (ondersteunend werk) arbeidskwaliteit kennen. Voor zeker die eerste groep betekent dit dat het gaat om arbeid die schadelijk is voor de (gezondheid van de) werknemer en waar initiatieven nodig zijn, nog los van de werkbaarheid op latere leeftijd.

Zoomen we in op de verschillende jobkenmerken en job-uitkomsten, dan zien we uitgesproken negatieve elementen, bv. onregelmatige werkroosters en werk-familie conflicten, maar ook uitgesproken positieve elementen, zoals goede contracttypes en loonvoorwaarden. Deze jobkenmerken lijken elkaar grotendeels te compenseren, maar kunnen niet tegengaan dat het beroep duidelijk negatieve gevolgen heeft voor de gezondheid van de bestuurder, en dat uiteindelijk gemiddeld buschauffeurs een lagere jobtevredenheid aangeven.

Gezien de relevantie van het evenwicht tussen jobkenmerken in het beoordelen van de arbeidskwaliteit en werkbaarheid van een beroep (ook in de afweging van de werknemer), is het ook relevant om niet enkel te denken over elementen die rechtstreeks de werkbaarheid verbeteren, maar ook waakzaam te zijn m.b.t. elementen die kunnen veranderen of verdwijnen, en zo het evenwicht verstoren. Dit kunnen ook zaken zijn die op het eerste zicht niet rechtstreeks invloed hebben op de beslissing van de werknemer om te blijven werken, bv. de aanwezigheid van een actieve vakbond die het gebrek aan rechtstreekse inspraak compenseert.

Aansluitend bij deze bevindingen, kunnen we in het kader van de voorstellen van de Commissie Pensioenshervorming een aantal aandachtspunten formuleren, specifiek voor buschauffeurs. Zo is de voorgestelde afbakening van criteria voor “zware beroep” enigszins arbitrair. Hoewel dit te begrijpen

is uit pragmatische afwegingen, is hier ook aandacht nodig zodat men minder direct meetbare criteria, zoals de voor buschauffeurs zeer relevante psychosociale stressoren met fysieke impact, niet over het hoofd ziet.

Een tweede aandachtspunt betreft de afweging tussen “remediëren aan de bron” (werkplek), en compenseren via pensioencorrecties (cf. infra). Uit de literatuurstudie en de analyse op basis van de EWCS-gegevens, komen nl. een aantal negatieve kenmerken van de arbeidssituatie en arbeidscontext naar voren, waaraan men moeilijk aanpassingen kan maken, bv. de rij situatie. Dit is een argument om dat dan te compenseren via het pensioensysteem. In sectie 4.8 hebben we een aantal interventiestudies en voorbeelden besproken. Een systematische analyse van dit soort interventies—wat buiten het opzet van dit rapport valt—toont mogelijk meer ruimte voor “remediëren aan de bron”. Technologische innovatie is daarbij zeker één van de te bekijken interventie (i.h.b. verkeerslast en tijdsbelasting). Het is daarbij evenwel uitermate belangrijk dat zulke nieuwe technologie de autonomie regelmogelijkheid en sociale steun van de chauffeur onderweg helpt en niet verder beperkt (cf. de tegenstrijdige resultaten gerapporteerd op verschillende plaatsen in de nota).

Een derde en laatste aandachtspunt betreft de argumentatiegrond waarop men voor beroepsgroepen zoals buschauffeurs aanpassingen kan vragen van de pensioensregeling. Zoals aangegeven in sectie 3.2 zijn er vier argumenten, waarvan het werkbaarheidsargument doorheen dit rapport en in de argumentatie van de Commissie Pensioenhervorming het meest prominent is. Echter het publiek veiligheidsargument en het argument van intragenerationele solidariteit zijn o.i. ook argumenten die hout snijden voor het beroep van buschauffeur. Buschauffeurs op latere leeftijd laten rijden in de openbare ruimte, heeft niet enkel gevolgen voor henzelf als individuele werknemer, maar ook voor het publiek dat ze vervoeren en waardoorheen ze rijden. Het gemiddelde lagere opleidingsniveau is een indicatie van een lagere socioeconomische positie, wat gelinkt is met minder (gezonde) levensjaren—buschauffeurs vroeger op pensioen laten komt hier dan aan tegemoet.

6.2 Beleidsgerichte en syndicale strategie

Doorheen dit rapport hebben we op bepaalde punten geraakt aan onderliggende debatten en implicaties voor de syndicale strategie. Die debatten en implicaties werken we in deze laatste sectie meer expliciet uit—louter ter volledigheid, gezien voldragen beleidsaanbevelingen buiten het opzet van dit rapport vallen.

Een eerste relevant punt om mee te nemen in verdere discussies, is de sterke caveat in sectie 3.1 dat wetenschappers geen sluitende meting van “werkbaarheid” of “zwaar beroep” kunnen aanreiken. Wat wel kan, en wat we in dit rapport ook hebben proberen aan te houden, is het zo expliciet mogelijk maken van het gehanteerde kader, welke aspecten daarin zijn opgenomen, en potentieel welke meting daar van afgeleid is. Dit laat sociale partners toe de invullingen en meting van concepten zoals “werkbaarheid” en “zwaar beroep” kritisch te evalueren.

We hebben dan ook vragen bij de stelligheid waarmee de Commissie als eerste stap aanraad om “op basis van onderzoek in kaart te brengen welke factoren objectief bijdragen tot het feit dat een beroep ‘zwaar’ is”. Bepalen welke factoren objectief een beroep tot een “zwaar beroep” maken, veronderstelt ergens al een gedeelde wetenschappelijke definitie van “zwaar beroep”, waarop de sociale partners dan in verdere beperkingen van kunnen vertrekken. Zoals het aanvullend rapport van de Commissie reeds zelf illustreert, komt men echter reeds snel uit bij relatief arbitraire keuzes van kenmerken en dimensies van arbeidskwaliteit.

Dit is ook zichtbaar in de bespreking van de arbeidssituatie i.f.v. de arbeidskwaliteit van het beroep van buschauffeur in sectie 4.3. Hier bleek dat dimensies zoals arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, en kenmerken zoals de mate van werknemersinspraak betrekkelijk weinig aandacht krijgen in de onderzoeksliteratuur. Dit terwijl men een theoretische en empirisch argument kan maken dat dit soort aspecten van arbeidskwaliteit net zoals werkdruk of repetitieve handelingen, invloed hebben op de manier waarop buschauffeurs de werkbaarheid van hun beroep inschatten. Dit soort aspecten zijn juist bij uitstek domeinen waar vakbonden een rol spelen. En door het enigszins apart behandelen van deze aspecten, sluit men op voorhand een aantal discussies en afwegingen rond werkbaarheid en zware beroepen uit.

Een tweede bedenking betreft de afweging waarnaar we in sectie 3.2 reeds naar verwezen: willen we inzetten op het verbeteren van de arbeidssituatie “aan de bron” (werkplek), of compenseren we werknemers hiervoor via het pensioensysteem? De Commissie is in haar aanbevelingen van oordeel dat de problemen met de werkbaarheid van beroepen “maximaal aan de bron moeten aangepakt worden, d.w.z. door wijzigingen in de arbeidsorganisatie, competentie management en persoonlijke ontwikkelingsplannen” (p. 22). In welke mate men dit “aan de bron” kan en moet aanpakken is een subjectieve afweging, dus “kan alleen maar in sociale overleg op onderhandelde basis vastgesteld worden”.

Ze zien dan ook twee stappen: (1) op basis van onderzoek in kaart brengen welke factoren objectief bijdragen aan het feit dat een beroep zwaar is, en (2) op basis van onderzoek en sociaal overleg bepalen welk van die factoren men remedieert “aan de bron”, dan wel corrigeert via bv. het toekennen van extra punten aan bepaalde werknemers in het kader van de pensioenreglementering. Deze bepaling is in de ogen van de Commissie dan ook evoluerend: als arbeidsomstandigheden wijzigen, veranderd ook het ijkpunt van wat een “zwaar beroep” is.

De strategische keuze die een vakbond in stap twee maakt, is gelinkt aan de manier waarop ze de belangen van werknemers wil vertegenwoordigen. Bijvoorbeeld het bepleiten voor uitzondering voor bepaalde beroepsgroepen in de vorm van correcties in het pensioensysteem, heeft het voordeel dat hier de nodige collectieve druk achter staat. Anderzijds, werknemers die gelijkaardige arbeidsomstandigheden kennen, maar buiten de afbakening van de beroepsgroep vallen, zijn mogelijk beter af met een vakbondstrategie die inzet op het verhogen van werkbaarheid “aan de bron”. Dit is dan weer moeilijker om collectieve voor te ageren.

Dat deze strategieën enigszins communicerende vaten zijn, ziet men in de internationale variatie wat betreft de aanwezigheid van aparte categorieën van zwaar werk (zie bv. Syndex, 2014). Ruw gesteld, in landen waar de sociale partners sterker inzetten op het (gezamenlijk) verbeteren van arbeidskwaliteit, ziet men minder aparte systemen van “zware beroepen”, en visa-versa. Deze strategische keuze bepaalt eveneens in grote mate wie men de kosten kan laten dragen van belastend werk—de werkgever, de samenleving of het individu. Kies men voor (individuele) correcties in het pensioenstelsel, dan is het meer omslachtig om de werkgever (mee) de kost te laten dragen. Zo opteert de Commissie dan ook voor het publiek dragen van de kosten via het pensioensysteem, i.p.v. het (sectoraal) responsabiliseren van de werkgever (p. 25).

Voor het bepalen en bepleiten van wat er “aan de bron” kan en moet gebeuren, is er bij de sociale partners ook de nodige expertise nodig, wat ons brengt tot de derde en laatste bedenking. Het ACV heeft in navolging van hun Groenschrift “De Industrie een Toekomst Geven” (2014) i.s.m. HIVA onderzoek uitgevoerd rond de rol van vakbonden in innovatieprocessen in organisaties, bv. het pleiten voor organisatieinnovatie die de werkbaarheid verhoogt (Hermans & Ramioul, 2015a, 2015b). Een van de bevindingen is dat de legitimiteit van vakbonden in België om (gezamenlijke) in te zetten

op bv. organisatieinnovatie, lager is dan in landen zoals Noorwegen of Duitsland. Momenteel is men op Confederatie-niveau aan de slag met de aanbevelingen uit dat onderzoek, gericht op het versterken van de interne expertise en legitimiteit van de vakbond rond dit soort thema's.

Een tweede recent afgerond HIVA-onderzoeksproject voor het ACV, rond de opvolging van CAO 104, komt vanuit de vraag m.b.t. werkbaarheid voor oudere werknemers tot gelijkaardige aanbevelingen rond het versterken van de legitimiteit van de vakbond en het sectoraal verankeren van de sociale dialoog over dit soort thema's (Pollet & Lamberts, 2016). De koppeling van ACV-initiatieven rond werknemersparticipatie in innovatieprocessen, en die m.b.t. werkbaarheid zoals rond CAO 104 en dit rapport voor ACV Openbare Diensten, zorgt mogelijk voor een wederzijdse versterking.

Referenties

- Åhsberg, E. (2000). Dimensions of fatigue in different working populations. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 231–241. <http://doi.org/10.1111/1467-9450.00192>
- Aronsson, G., & Rissler, A. (1998). Psychophysiological stress reactions in female and male urban bus drivers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(2), 122–129. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.3.2.122>
- Backhaus, C., Jübt, K.-H., Marckwardt, A., Hermanns, I., Felten, C., & Hedtmann, J. (2016). Messung körperlicher Aktivität an Fahrerarbeitsplätzen am Beispiel von Busfahrern im Stadt- und Langstreckenverkehr. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 1–10. <http://doi.org/10.1007/s40664-015-0075-3>
- Battle, R. S., Cunradi, C. B., Moore, R. S., & Yerger, V. B. (2015). Smoking cessation among transit workers: beliefs and perceptions among an at-risk occupational group. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*, 10(1), 1. <http://doi.org/10.1186/s13011-015-0012-7>
- Boada-Grau, J., Prizmic-Kuzmica, A.-J., González-Fernández, M.-D., & Vigil-Colet, A. (2013). Spanish version of Bus Drivers' Job Demands Scale (BDJD-24). *Psicothema*, 25(2), 258–265. <http://doi.org/10.7334/psicothema2012.106>
- Carrère, S., Evans, G. W., Palsane, M. N., & Rivas, M. (1991). Job strain and occupational stress among urban public transit operators. *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 305–316. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00562.x>
- Chen, M.-J., & Cunradi, C. (2008). Job stress, burnout and substance use among urban transit operators: The potential mediating role of coping behaviour. *Work & Stress*, 22(4), 327–340. <http://doi.org/10.1080/02678370802573992>
- Commissie Pensioenhervorming. (2015). *Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem - Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040*.

- Cunradi, C. B., Greiner, B. A., Ragland, D. R., & Fisher, J. (2005). Alcohol, stress-related factors, and short-term absenteeism among urban transit operators. *Journal of Urban Health*, 82(1), 43–57. <http://doi.org/10.1093/jurban/jti007>
- Cunradi, C. B., Greiner, B. A., Ragland, D. R., & Fisher, J. M. (2003). Burnout and alcohol problems among urban transit operators in San Francisco. *Addictive Behaviors*, 28(1), 91–109. [http://doi.org/10.1016/S0306-4603\(01\)00222-2](http://doi.org/10.1016/S0306-4603(01)00222-2)
- Cunradi, C. B., Lipton, R., & Banerjee, A. (2007). Occupational correlates of smoking among urban transit operators: A prospective study. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*, 2(1), 1. <http://doi.org/10.1186/1747-597X-2-36>
- Cunradi, C. B., Moore, R. S., Battle, R. S., & Yerger, V. B. (2015). Smoking, Work Stress, and Barriers to Participation in HMO Smoking Cessation Treatment Among Transit Workers: Focus Group Results. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(3), 272–286. <http://doi.org/10.1080/15555240.2015.1027823>
- Delarue, A. (2003). Het meten van stress: de stress van het meten. De beoordeling van kwaliteit van de arbeid: een confrontatie van methodologische strategieën. *Tijdschrift voor Sociologie*, 24(4).
- Delarue, A., & Van Hooft, G. (2003). Welzijn op het werk: wel te meten? *Over.Werk*, 35(4), 170–173.
- Duffy, C. A., & McGoldrick, A. E. (1990). Stress and the bus driver in the UK transport industry. *Work & Stress*, 4(1), 17–27. <http://doi.org/10.1080/02678379008256961>
- Escoto, K. H., French, S. A., Harnack, L. J., Toomey, T. L., Hannan, P. J., & Mitchell, N. R. (2010). Work hours, weight status, and weight-related behaviors: a study of metro transit workers. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 7(1), 1–10. <http://doi.org/10.1186/1479-5868-7-91>
- ESF. (2015). *Werkbaar werk voor de autobus- en autocarchauffeurs in de privé-ondernemingen*.
- Evans, G. W. (1994). Working on the hot seat: Urban bus operators. *Accident Analysis & Prevention*, 26(2), 181–193. [http://doi.org/10.1016/0001-4575\(94\)90088-4](http://doi.org/10.1016/0001-4575(94)90088-4)

- French, S. A., Harnack, L. J., Hannan, P. J., Mitchell, N. R., Gerlach, A. F., & Toomey, T. L. (2010). Worksite environment intervention to prevent obesity among metropolitan transit workers. *Preventive Medicine*, 50(4), 180–185. <http://doi.org/10.1016/j.ypmed.2010.01.002>
- French, S. A., Harnack, L. J., Toomey, T. L., & Hannan, P. J. (2007). Association between body weight, physical activity and food choices among metropolitan transit workers. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 4, 52. <http://doi.org/10.1186/1479-5868-4-52>
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1993). Social Comparison, Inequity, and Absenteeism among Bus Drivers. *European Work and Organizational Psychologist*, 3(3), 191–203. <http://doi.org/10.1080/09602009308408589>
- Gillespie, R. M., Wang, X., & Brown, T. (2014). *Developing Best-Practice Guidelines for Improving Bus Operator Health and Retention* (Transit Cooperative Research Program No. 169). Transport Research Board.
- Glasø, L., Bele, E., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2011). Bus drivers' exposure to bullying at work: An occupation-specific approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(5), 484–493. <http://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00895.x>
- Greiner, B. A., & Krause, N. (2006). Observational stress factors and musculoskeletal disorders in urban transit operators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 38–51. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.38>
- Greiner, B. A., Krause, N., Ragland, D., & Fisher, J. M. (2004). Occupational stressors and hypertension: a multi-method study using observer-based job analysis and self-reports in urban transit operators. *Social Science & Medicine*, 59(5), 1081–1094. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2003.12.006>
- Hannerz, H., & Tuchsén, F. (2001). Hospital admissions among male drivers in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(4), 253–260. <http://doi.org/10.1136/oem.58.4.253>
- Hansen, J., Raaschou-Nielsen, O., & Olsen, J. H. (1998). Increased risk of lung cancer among different types of professional drivers in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine*, 55(2), 115–118. <http://doi.org/10.1136/oem.55.2.115>

- Hedberg, G. E., & Langendoen, S. M. (1989). Factors Influencing the Turnover of Swedish Professional Drivers. *Scandinavian Journal of Public Health*, 17(3), 231–237. <http://doi.org/10.1177/140349488901700303>
- Helleman, C., & Van Der Linden, J. (2013). De VOW/QFT: een vragenlijst om de werkbaarheid en de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers te evalueren. *Over.Werk*, (1).
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2015a). *Representative employee participation in industrial innovation processes. EUROWIN country case rapport*. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Hermans, M., & Ramioul, M. (2015b). Werknemersparticipatie in industriële innovatie: de vakbond tussen coöperatie en tegenmacht. In G. Van Gyes & S. De Spiegelaere (Red.), *De onderneming is van ons allemaal*. Leuven: ACCO.
- Heseltine, P. M., & Silcock, D. T. (1990). The Effects of Bus Deregulation on Costs. *Journal of Transport Economics and Policy*, 24(3), 239–254.
- Hlotova, Y., Cats, O., & Meijer, S. (2014). Measuring Bus Drivers' Occupational Stress Under Changing Working Conditions. *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*, 2415, 13–20. <http://doi.org/10.3141/2415-02>
- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36(1), 145–154. <http://doi.org/10.1108/00483480710716768>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2010). Exploring Occupational Differences in Work-Family Interaction: Who Is at Risk? *International Journal of Stress Management*, 17(1), 38. <http://doi.org/10.1037/a0018565>
- Jakobsson, R., Gustavsson, P., & Lundberg, I. (1997). Increased risk of lung cancer among male professional drivers in urban but not rural areas of Sweden. *Occupational and Environmental Medicine*, 54(3), 189–193. <http://doi.org/10.1136/oem.54.3.189>
- Jettinghoff, K., & Houtman, I. (2009). *A sector perspective on working conditions*. Eurofound. Geraadpleegd van <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-conditions/a-sector-perspective-on-working-conditions>

- Jones, W., Haslam, R., & Haslam, C. (2014). Measuring job quality: A study with bus drivers. *Applied Ergonomics*, 45(6), 1641–1648. <http://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.05.015>
- Jonsson, P. M. G., Rynell, P. W., Hagberg, M., & Johnson, P. W. (2015). Comparison of whole-body vibration exposures in buses: effects and interactions of bus and seat design. *Ergonomics*, 58(7), 1133–1142. <http://doi.org/10.1080/00140139.2014.961568>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://doi.org/10.2307/2392498>
- Kompier, M. A. J. (1996). *Bus Drivers: Occupational stress and stress prevention*. Geneva: International Labour Office. Geraadpleegd van <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=Online+library&lang=en&akt=id&st=adv&q=1492&unevoc=0>
- Kompier, M. A. J., Aust, B., van den Berg, A.-M., & Siegrist, J. (2000). Stress prevention in bus drivers: Evaluation of 13 natural experiments. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 11–31. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.11>
- Kompier, M. A. J., & Di Martino, V. (1995). Review of bus drivers' occupational stress and stress prevention. *Stress Medicine*, 11(1), 253–262. <http://doi.org/10.1002/smi.2460110141>
- Kompier, M. A. J., & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. Amsterdam: NIA-TNO.
- Kompier, M. A. J., Mulders, H., Meijman, T., Boersma, M., Groen, G., & Bullinga, R. (1990). Absence behaviour, turnover and disability: A study among city bus drivers in the Netherlands. *Work & Stress*, 4(1), 83–89. <http://doi.org/10.1080/02678379008256968>
- Krause, N., Rugulies, R., Ragland, D. R., & Syme, S. L. (2004). Physical workload, ergonomic problems, and incidence of low back injury: A 7.5-year prospective study of San Francisco transit operators. *American Journal of Industrial Medicine*, 46(6), 570–585. <http://doi.org/10.1002/ajim.20094>
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Hagtvet, K. A., Falkum, E., & Gjerløw Aasland, O. (2009). The relationship between burnout and musculoskeletal pain in seven Norwegian occupational groups. *Work*, 32(2), 179–188. <http://doi.org/10.3233/WOR-2009-0804>

- Longva, F., Osland, O., & Hagen, T. (2007). *Team organisation - a measure to improve working environment of bus drivers* (No. 908/2007). Oslo: Institute of Transport Economics.
- Michaelis, M. (2008). *Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung von Berufskraftfahrern*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Mills, M. J., & Rosiello, R. M. (2015). Shiftwork as Gendered and Its Impact on Work–Family Balance. In M. J. Mills (Red.), *Gender and the Work-Family Experience* (pp. 251–270). Springer International Publishing. Geraadpleegd van http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-08891-4_13
- Moore, W. J., & Newman, R. J. (1991). Government Wage Differentials in a Municipal Labor Market: The Case of Houston Metropolitan Transit Workers. *Industrial & Labor Relations Review*, 45(1), 145–153. <http://doi.org/10.1177/001979399104500110>
- Palsterman, P., & Lybeer, K. (2015). *De zware beroepen in het pensioensdebat*. Brussel: ACV Studiedienst.
- Phillips, R. O., & Bjørnskau, T. (2013). *Health, safety and bus drivers* (No. 1279/2013). Oslo: Institute of Transport Economics.
- Pollet, I., & Lamberts, M. (2016). *CAO 104 in de praktijk. Casestudies over de werkgelegenheidsplannen voor 45-plussers*. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- Ragland, D. R., Greiner, B. A., Krause, N., Holman, B. L., & Fisher, J. P. (1995). Occupational and Nonoccupational Correlates of Alcohol Consumption in Urban Transit Operators. *Preventive Medicine*, 24(6), 634–645. <http://doi.org/10.1006/pmed.1995.1099>
- Ragland, D. R., Greiner, B. A., Yen, I. H., & Fisher, J. M. (2000). Occupational Stress Factors and Alcohol-Related Behavior in Urban Transit Operators. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 24(7), 1011–1018. <http://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb04644.x>
- Ragland, D. R., Winkleby, M. A., Schwalbe, J., Holman, B. L., Morse, L., Syme, S. L., & Fisher, J. M. (1987). Prevalence of Hypertension in Bus Drivers. *International Journal of Epidemiology*, 16(2), 208–214. <http://doi.org/10.1093/ije/16.2.208>
- Rosso, G. L., Perotto, M., Feola, M., Bruno, G., & Caramella, M. (2015). Investigating obesity among professional drivers: The high risk professional driver study. *American Journal of Industrial Medicine*, 58(2), 212–219. <http://doi.org/10.1002/ajim.22400>

- Scheller, L. (2011). How important is the liaison between professional work and family work? The case of women bus drivers. *Work (Reading, Mass.)*, 40 Suppl 1, S5–14. <http://doi.org/10.3233/WOR-2011-1264>
- Schokkaert, E., Verhofstadt, E., & Van Ootegem, L. (2009). *Measuring job quality and job satisfaction* (FEB Working Papers). Gent: Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration.
- Syndex. (2014). *Better Understanding of “Arduous Occupations” within the European Pension Debate*. Brussel: ETUC.
- Szekér, L., Vandekerckhove, S., Despiegelaere, S., & Ramioul, M. (2015). It takes more than one measure. Capturing the multidimensionality of job quality with job types and multiple job quality outcomes. Gepresenteerd bij European Academy of Management Conference 2015, Warsaw.
- Tse, J. L. M., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9(2), 89–114. <http://doi.org/10.1016/j.trf.2005.10.002>
- Tüchsen, F., Hannerz, H., Roepstorff, C., & Krause, N. (2006). Stroke among male professional drivers in Denmark, 1994–2003. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 456–460. <http://doi.org/10.1136/oem.2005.025718>
- Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Sandy, M., & Stride, C. B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: The mediating role of coworker support for safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 319–330. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.13.4.319>
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegeem, G., ... De Witte, H. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. Leuven: HIVA - KU Leuven.
- van Houten, G., Cabrita, J., & Vargas, O. (2014). *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*. Eurofound. Geraadpleegd van <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/working->

conditions/working-conditions-and-job-quality-comparing-sectors-in-europe-overview-report

- van Veldhoven, M. J. ., & Meijman, T. (1994). *Het meten van de psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBB/A)*. Amsterdam: NIA.
- Wang, P., & Lin, R. (2001). Coronary heart disease risk factors in urban bus drivers. *Public Health*, 115(4), 261–264. <http://doi.org/10.1038/sj.ph.1900778>
- Ward, N. J., Shankwitz, C., Gorgestani, A., Donath, M., Waard, D. de, & Boer, E. R. (2006). An evaluation of a lane support system for bus rapid transit on narrow shoulders and the relation to bus driver mental workload. *Ergonomics*, 49(9), 832–859. <http://doi.org/10.1080/00140130600577544>
- Werkgroep Zware Beroepen. (2006). Voorstel van definitie “zware beroepen”. ABVV - ACV - ACLVB.
- Winkleby, M. A., Ragland, D. R., Fisher, J. M., & Syme, S. L. (1988). Excess Risk of Sickness and Disease in Bus Drivers: A Review and Synthesis of Epidemiological Studies. *International Journal of Epidemiology*, 17(2), 255–262. <http://doi.org/10.1093/ije/17.2.255>